

## **Lakisääteiset perhevapaat - opas**

Heidi Sainio

<b>Tekijä</b> Heidi Sainio	<b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> 2005
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Lakisääteiset perhevapaat-opas	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 32 + 18
<p><b>Ohjaaja</b> Marjo-Kaisa Ohlsbom</p> <p>Tämän produktimallisen opinnäytetyön tavoitteena on luoda Lakisääteiset perhevapaat-opas. Opas on tarkoitettu työntekijän ja henkilöstöhallinnon käyttöön. Oppaan tavoite on olla informatiivinen ja selkeä tietolähde perhevapaista. Näkökulmana oppaassa on Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus.</p> <p>Keskustelu perhevapaista on käynyt kuumana kaikissa medioissa vuonna 2013. Poliitikoilta toivotaan rohkeita uudistuksia mutta hallituksen jättämä lakiehdotus saa soraääniä. Samaan aikaan perhevapailta työelämään palaavat usein kokevat tulevansa syrjityiksi.</p> <p>Lakisääteiset -perhevapaat oppaassa käydään läpi suomalaisen perhevapaajärjestelmän työntekijälle mahdollistamat lastenhoitoon liittyvät vapaat. Oppaassa kuvataan sekä työnantajan että työntekijän oikeudet ja velvollisuudet näihin vapaisiin liittyen.</p> <p>Opinnäytetyön tietopohjassa käydään läpi tämänhetkinen perhevapaajärjestelmä ja sen historia sekä vuoden mediakatsauksen kautta myös tulevaisuutta. Lisäksi tietopohjassa käsitellään tasa-arvolakia sillä se linkittyy tiukasti perhevapaisiin.</p> <p><b>Asiasanat</b> Perhevapaat, äitiysvapaa, tasa-arvo, vanhempainvapaa</p>	

Degree programme in Business

<b>Author</b> Heidi Sainio	<b>Group or year of entry</b> 2005
<b>The title of thesis</b> Statutory parental leave- guide	<b>Number of report pages and attachment pages</b> 31 + 18
<b>Advisor</b> Marjo-Kaisa Ohlsbom	
<p>The aim of this product-type Bachelor's thesis was to create a guide about the Finnish parental leave. The guide is intended for the use of the employee or human resources management. The aim of the guide is to be an informative and clear source of information about parental leaves. The perspective of the guide is the Collective agreement, IT Service Sector.</p> <p>Discussion about the parental leaves has been active in all media in the year 2013. Politicians are expected to make bold updates in the law, but a proposition by the Government is met with fierce criticism. At the same time employees returning from parental leaves to their jobs often feel discriminated.</p> <p>The guide about statutory parental leaves goes through the leaves related to looking after small children at home. The guide describes the rights and responsibilities of both the employer and the employee regarding these leaves.</p> <p>The theoretical part of this thesis goes through the history and current legislation of parental leaves and also takes a look at their future through a review of related articles in the media in the year 2013. The theoretical part also takes a look on the Equality Act because it is closely linked to parental leaves.</p>	
<b>Key words</b> Parental leave, leaves, Equality Act, guide	

# Sisällys

1	Johdanto .....	3
1.1	Työn tavoite .....	4
1.2	Menetelmät ja työtavat.....	4
1.3	Opinnäytetyön rajaus ja rakenne .....	4
2	Perhevapaiden kehittyminen Suomessa .....	6
3	Perhevapaat tasa-arvolaissa.....	10
3.1	Tasa-arvolaki työntekijän työhönotossa .....	10
3.2	Tasa-arvolain säädökset työntekijän sijoittumisesta ja etenemisestä .....	11
4	Perhevapaat työehtosopimuksissa.....	12
5	Perhevapaa keskustelu suomalaisessa mediassa vuonna 2013 .....	14
5.1	Isyysvapaa.....	14
5.2	6+6+6 malli .....	14
5.3	Ajankohtaisen kakkosen teemailta .....	14
5.4	Sankari-isyys .....	15
5.5	Hallituksen esitys rakenneuudistuksesta.....	15
5.6	Hallituksen esittää muutosta hoitorahaan .....	16
5.7	Perhevapaalta työelämään palaaminen puhututtaa .....	16
5.8	Kansalaisaloite vanhemmuuden kustannusten tasaamiseksi .....	17
6	Lakisääteiset perhevapaat-opas produktin kuvaus.....	17
6.1	Oppaan tavoite .....	18
6.2	Oppaan kohderyhmä .....	18
6.3	Oppaan sisältö ja rakenne .....	18
6.4	Oppaan tarpeellisuus.....	19
6.5	Aikataulu ja prosessin aloittamiseen liittyvät ongelmat .....	20
6.6	Tiedonkeruu opasta varten .....	20
6.7	Painokelpoisuuden määrittely .....	21
7	Pohdinta .....	23
7.1	Produktin tavoitteiden saavuttaminen.....	23
7.2	Toteutuksen haasteet .....	23
7.3	Viitekehyksen ja tietoperustan luotettavuus ja soveltuvuus työhön .....	24

7.4	Oma ammatillinen kehittyminen produktin lomassa .....	25
7.5	Ajatukseni suomalaisen perhevapaajärjestelmän tulevaisuudesta .....	25
8	Lähteet .....	27
	Liitteet.....	30
	Liite 1. Lakisääteiset perhevapaat- opas .....	30
	Liite 2. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus .....	51

# 1 Johdanto

Jäädessäni äitiysvapaalle vuonna 2011 huomasin, kuinka itsestään selvää kaikkien perhevapaisiin liittyvien asioiden hoitaminen ei ole. Vielä kun perhevapaalta työhön paluu vuoden 2013 alussa kangerteli, mielessäni heräsi ajatus siitä, ettei näin tarvitsisi olla. Ajatus jalostui Lakisääteiset-perhevapaat oppaaksi, jossa kiteytetään työntekijöiden ja työnantajien perhevapaisiin liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Haastatteleman Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY Ry:n edunvalvontapäällikkö Anu Aspiala vahvistaa, että monet suomalaiset ovat joutuneet painimaan samojen perhevapaaongelmien kanssa. Osa suomalaisista ei tiedä perhevapaisiin liittyviä oikeuksiaan ja osa taas ei uskalla niitä ajaa, koska pelkäävät leimautuvansa hankaliksi ihmisiksi. Tällä oppaalla toivon tuovani rohkeutta sekä työntekijöille, että työnantajille.

Perhevapaat ovat kulkeneet pitkän tien vuodesta 1923, jolloin ensimmäisiä synnytysvapaita Suomessa pidettiin. Tuolloin Suomi oli vielä edelläkävijä perhevapaissa. Tällä hetkellä perhevapaat koostuvat seuraavasti: 105 päivän mittainen äitiysvapaa alkaa yleensä 30 päivää ennen synnytystä ja 158 päivän mittainen vanhempainvapaa alkaa kun äitiysvapaa päättyy. Isyysvapaa on kestoaltaan 54 päivää, joista isä voi pitää 18 päivää samaan aikaan, kun äiti on äitiys- tai vanhempainvapaalla. Kokoaikaista hoitovapaata voi pitää kunnes lapsi täyttää 3 vuotta ja osittaista hoitovapaata, kunnes lapsi on päättänyt toisen vuosiluokan peruskoulussa. Tilapäistä hoitovapaata voi saada sairaan lapsen hoitamiseksi. Näistä vain äitiysvapaa ja isyysvapaa ovat toistaiseksi niin sanotusti korvamerkitty käyttäjälle nimensä mukaisesti.

## **1.1 Työn tavoite**

Tämä opinnäytetyö on toteutettu produktina, jolla on ollut selkeät tavoitteet. Tavoitteena on ollut luoda julkaisukelpoinen opas lakisääteisistä perhevapaista. Oppaan on tarkoitus olla informatiivinen ja helppolukuinen, mistä löytyy vastaus perhevapaista käsitteleviin kysymyksiin sekä työntekijälle, että työnantajalle.

## **1.2 Menetelmät ja työtavat**

Tiedonkeruumenetelminä tässä työssä käytin henkilöstöjohtamisen kirjallista materiaalia, Internetiä ja Tietotekniikan palvelualan työehtosopimusta. Lisäksi haastattelin Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksesta neuvottelevan Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY Ry:n edunvalvontapäällikkö Anu Aspialaa sekä henkilöstöhallinnon tehtävissä yli kymmenen vuotta toiminutta Maija Forsellia.

Työni kannalta erityisen hyödyllisiksi koin Niemisen Perhevapaat ja Varjosen Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus – ja vapaus valita teokset. Tiedonkeruun jälkeen kirjoitin Lakisääteiset perhevapaat-oppaan, joka on tässä opinnäytetyössä liitteenä. Tämän produktin menetelmiä kuvataan opinnäytetyön kappaleessa 6 Lakisääteiset perhevapaat-opas produktin kuvaus.

## **1.3 Opinnäytetyön rajausta ja rakenne**

Käsittelen lainsäädännön lisäksi myös Tietotekniikan palvelualan työehtosopimusta. Tämä rajausta valittiin, sillä kyseinen työehtosopimuksen tuntemisesta on todennäköisimmin tulevaisuudessa hyötyä opinnäytetyön tekijälle. Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluu myös paljon uusia aloittavia yrityksiä, niin sanottuja start up yrityksiä, joissa tietoa perhevapaista voidaan tarvita myös esimiestasolla.

Vaikeinta rajausta tehdessä on ollut tehdä päätöksiä siitä, millaisia asioita ei käsitellä. Paljon mielenkiintoista tietoa on saatavilla mm. sateenkaariperheistä, mutta minun on ollut välttämätöntä rajata asiat jotka koskevat vain pienen ihmisryhmän oikeuksia tai ongelmia.

Lakisääteisiä perhevapaita tutkiessani tein myös päätöksen olla käsittelemättä vanhemmuuteen liittyviä rahallisia korvauksia pois lukien työntekijän oikeuden palkkaan äitiysvapaan ajalta. Poikkeuksen rajaukseen teen myös luvun 5 vuoden 2013 uutisointi osuudessa, jossa kerron myös lakialoitteesta joka muuttaisi hoitorahaa joustavammaksi. Mielestäni tämä on niin tärkeä uutinen liittyen perhevapaisiin, että halusin tuoda sen mukaan opinnäytetyöhön valitsemastani rajauksesta huolimatta.

Kertomalla vuoden 2013 uutisoinnista viidennessä luvussa, haluan osoittaa kuinka ajan-kohtainen aiheeni on. Tasa-arvolaki liittyy niin tiukasti perhevapaisiin että halusin tuoda esille, mitä perhevapaista kirjoitetaan perhevapaissa.



## 2 Perhevapaiden kehittyminen Suomessa

Suomen perhevapaajärjestelmän kehittämistyötä on tehty 1970-luvulta lähtien. (Antola, Parnila, Skurnik-Järvinen 2006, 11) Kultahetket ovat olleet 1970-luvun lisäksi 1990 sekä nyt 2000-luvulla. Vuonna 2013 muutoksia on tehty isyysvapaaseen ja kahta muuta lakiesitystä käsitellään syksyllä 2013. Näihin tutustutaan tarkemmin kappaleessa 5.

Nykyisten perhevapaiden juuret ulottuvat 1900-luvun alkuun, jolloin länsimaissa alettiin suojella syntyviä lapsia äidin työssäkäynnin vaaroilta. Ensimmäisenä äitiyslomalaki säädettiin Sveitsissä 1877 ja ensimmäisen maailmansodan loppuun mennessä vastaava laki oli jo lähes kaikissa länsimaissa. Tähän aikaan puhuttiin synnytysvapaasta, joka oli usein palkaton mutta pakollinen ja koski vain osaa ammattiryhmistä. Suomessa ensimmäinen äitiyslomaa koskeva lainsäädäntö tuli voimaan 1917 niin sanotussa teollisuustyöasetuksessa, joka toi teollisuustyössä työskenteleville naisille neljän viikon palkattoman äitiysloman. Liiketoimintajien synnytysvapaa oli jopa kuusiviikkoinen. Synnytysvapaan pituus määräytyi siis ammatin ja työehtosopimuksen mukaan. Vuonna 1937 alettiin vähävaraisille äideille jakaa äitiysavustusta joko rahana tai äitiyspakkauksena. (Varjonen 2011, 9)

Suomen ensimmäinen sairausvakuutuslaki tuli voimaan vuonna 1963. Tämä laki sisälsi muun muassa säännöksen, että äitiysraha on sairausvakuutuksen päivärahan suuruinen ja sitä suoritetaan yhteensä 54 arkipäivältä. (Tilisanomat 2009)

International Labour Organizationin vuonna 1952 antamassa suosituksessa esitettiin synnytysloman korvauksen sitomista äidin äitiyslomaa edeltäviin ansioihin. Suomessa ansiosidonnaisuudesta keskusteltiin, mutta muutos korvauksen ansiosidonnaisuudesta otettiin käyttöön vasta vuoden 1964 sairausvakuutusjärjestelmän muutoksessa. Korvauksen suuruus oli vain 40 % äidin ansioista ja koski vain yhdeksää viikkoa 12 viikon synnytyslomasta. Synnytysloman pituudessa noudatettiin edelleen vuonna 1917 ja 1919 voimaan tulleita lakeja joissa synnytysvapaa oli työehtosopimuksesta riippuen neljästä kuuteen viikkoa. Joissakin työehtosopimuksissa tarjottiin pidempiä synnytysvapaita paremmilla korvauksilla. (Varjonen 2011, 39)

Koko äitiysrahan maksukausi saatiin palkalliseksi vasta vuoden 1971 lain muutoksissa. Samalla äitiysrahan maksukausi ja synnytysloman pituus jatkettiin ensin yhdeksään ja pian 12 viikkoon eli kolmeen kuukauteen. Pakolliseksi vähimmäispituudeksi säädettiin 6 viikkoa. Työsopimuslaissa irtisanomissuojaa jatkettiin kestävän synnytysloman lisäksi myös raskausaikaan.

Vuonna 1972 sairausvakuutuslakia muutettiin kansainvälisen Internation Labour Organizationin sopimuksen mukaisesti kestämään 72 arkipäivää. Tämä vuonna 1957 tehty kansainvälisen työjärjestön yleissopimus määritteli, että synnytysloman tuli olla vähintään 12 viikkoa josta vähintään puolet oli pidettävä heti synnytyksen jälkeen. Sopimus myös määräsi synnytysloman palkalliseksi koko kestoaltaan. (Tilisanomat 2009)

Kevään 1973 vuosilomalaissa synnytysloma-aika alettiin lukea työssäolopäivien veroiseksi, joten loma alkoi nyt kasvattaa myös palkallisia vuosilomapäiviä.

1974 Äitiyslomalaki teki äitiyslomasta palkallisen ja pidensi keston kolmesta kuukaudesta seitsemään kuukauteen. Samalla sosiaalivaliokunta jätti mietintöönsä lausuman joka edellytti hallitusta jatkamaan äitiysrahajärjestelmän kehittämistä vanhempainlomaksi. (Varjonen 2011, 42)

Suomen kaupungistuminen 1960-luvulta alkaen loi naisille työmahdollisuuksia, myös perheellisille naisille. Suomalaisten lapsiperheiden äideistä 45 % oli ansiotyössä 1960, mutta vuonna 1975 äideistä ammatissa toimi jo 67 %. Tämä oli tietysti vaikea yhdistää pienten lasten hoitamiseen. (Varjonen 2011, 25)

Vuonna 1977 äitiyslomaa pidennettiin kahdella viikolla, jonka äiti voi halutessaan luovuttaa lapsen isän käyttöön ja näin lyhentää omaa äitiysvapaataan. Kahden viikon isyysloma tuli voimaan 1978. Vuosina 1978 ja 1979 äitiyslomaa pidennettiin vielä kahteen otteeseen kahdella viikolla (Varjonen 2011, 45)

Vanhempainvapaa joka tuolloin tunnettiin nimellä vanhempainloma, otettiin käyttöön vuonna 1980. Samana vuonna Koiviston hallitus julkisti perhepoliittisen selonteon jossa se muun muassa asetti kauaskantoisia tavoitteita 1980-luvulle. Yksi perhelainsäädännön tavoitteista oli toteuttaa vanhempien yhteinen vastuu lapsen huollosta ja hyvin-

voinnista. Selonteossa kerrottiin myös valmisteilla olleesta lakiesityksestä jossa vanhempainvapaata jatkettaisiin kestämaan 13 kuukautta ja josta isän olisi mahdollista pitää viimeisen 9 kuukautta. (Varjonen 2011, 47)

Äitiyslomaan jatkettiin vuonna 1980 jatkumaan 258 arkipäivään ja samalla isille annettiin mahdollisuus alkaa vuorotella lapsen hoitamisessa äitiysloman ensimmäisten 4 kuukauden jälkeen. Seuraavan vuoden keväällä työmarkkinajärjestöt sopivat muutoksen tasasuuruuksista verottomista eduista siirtymisen ansiosidonnaisiin verotettaviin etuihin. Sosiaalivaliokunnassa päivärahan korotus asetettiin koskemaan koko lomajaksoa ja samalla vanhempainloman osuus kasvoi neljään kuukauteen. (Varjonen 2011, 47)

Vuonna 1985 vanhempainloman pituus kasvoi nykyiseen mittaansa, 158:an arkipäivään. Vuonna 1985 sairausvakuutuslakiin tuli säännökset isyyysvapaasta. Näiden säännösten mukaan isällä oli oikeus yhteensä 6–12 arkipäivältä suoritettavaan isyyysrahaan joko äitiys- tai vanhempainrahakaudella. (Saarinen 2009)

Vasta 1990-luvulla isyyysloman käytöstä poistettiin äidin ehdollinen suostumus ja siirryttiin vanhempien yhteiseen sopimiseen. (Varjonen 2011, 48).

90-luvulla todettiin, että pidennetyt vapaat tarkoittivat naisten pidennettyä poissaoloa työstä. Pohjoismaissa kehitettiin isäkiintiö, jossa osa lapsen hoitoon tarkoitettua vapaasta on tarkoitettu isän käytettäväksi ja Norja, Ruotsi ja Tanska ottivat isäkiintiön käyttöön 1990-luvulla. Näistä vain Tanska on luopunut isäkiintiöstä. Suomessa isäkiintiötä vastaava malli otettiin käyttöön 2003, jolloin isä joka käytti vanhempainvapaan kaksi viimeistä viikkoa, sai kaksi lisäviikkoa vapaata. (Varjonen 2011, 26)

Vuonna 2003 pidennettiin osittaista hoitovapaata niin, että työntekijällä on mahdollisuus olla osittaisella hoitovapaalla kunnes tämän lapsi päättää peruskoulun toisen vuosiluokan. Saman vuoden alusta alkaen vanhemmat ovat voineet jakaa vanhempainvapaauden siten, että kumpikin tekee osa-aikatyötä ja on osa-aikaisella vapaalla. Osa-aikainen vanhempainraha on 50 % kokoaikaisesta päivärahasta. (Miettinen 2012, 15–16)

Vuonna 2006 perhevapaasäännöksiä muutettiin edellistä muutosta laajemmin. Ottovanhemman hoitovapaa-oikeus uudistui niin, että hoitovapaata on mahdollisuus pitää siihen asti kunnes adoptiosta on kulunut 2 vuotta, vaikka lapsi olisikin täyttänyt 3 vuotta, kuitenkin korkeintaan lapsen oppivelvollisuuden alkuun. Tilapäistä hoitovapaata koskeva muutos toi erityisesti etävanhemmalle paremmat mahdollisuudet hoitaa lastaan, sillä tilapäinen hoitovapaa-oikeus laajeni koskemaan myös eri taloudessa asuvaa vanhempaa. Pitkäaikaissairasta ja vammaista lasta koskeva hoitovapaa laajeni niin, että sitä on mahdollista saada kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. (Antola ym. 2006, 11–12.)

Vuonna 2010 isien bonusvapaata jatkettiin 24 päivällä, yhteensä 36 päivään. Vuoden 2013 alusta isien vapaa on ollut 54 päivää, josta äidin kanssa yhtä aikaa voi pitää 18 päivää. (Miettinen 2012, 16)

### 3 Perhevapaat tasa-arvolaisissa

Tasa-arvolakiin sisältyy sekä tasa-arvon edistämiseen tähtäviä säännöksiä, että syrjinnän kieltäviä säännöksiä. Toisiaan täydentäen nämä muodostavat kokonaisuuden. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajalla on yleinen velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista tavoitteellisesti sekä suunnitelmallisesti. (Tasa-arvolaki 232/2005).

Lain tarkoituksena on muun muassa estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki on otettava huomioon työhönotossa, sukupuolten sijoittumisissa erilaisiin tehtäviin ja uralla etenemisessä, työjärjestelyissä sekä yli 30 työntekijän työpaikoilla myös laatimalla tasa-arvosuunnitelma. (Tasa-arvo.fi)

Tasa-arvolaki kieltää sekä välittömän, että välillisen syrjinnän. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; tai eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. (Tasa-arvolaki 232/2005)

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden vuoksi. Työnantaja ei saa työhönottotilanteessa tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilöä raskauden, synnytyksen tai perhevapaan vuoksi. (Antola ym. 2006, 67–69)

#### 3.1 Tasa-arvolaki työntekijän työhönotossa

Tasa-arvolaki on otettava huomioon rekrytoinnissa monin tavoin. Työhönotossa on kiinnitettävä huomiota muun muassa siihen, että tehtävän valintaperusteet sopivat niin miehelle kuin naiselle riippumatta siitä, onko hänellä perhettä. Perheen perustamisen

suunnitelmista ei työhönottotilanteessa sovi kysyä, sillä työhön valituksi tulemattomalle voi syntyä vaikutelma, että hän on tullut syrjäytetyksi näihin syihin perustuen.

Erityisesti tasa-arvolaissa mainitaan, ettei työnantaja saa henkilöä työtehtävään valitessaan syrjäyttää hakijaa raskauden tai synnytyksen perusteella. Työnantaja ei esimerkiksi voi syrjäyttää raskaana olevaa työnhakijaa valitessaan työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen. (Tasa-arvo.fi; Tasa-arvolaki 232/2005)

### **3.2 Tasa-arvolain säädökset työntekijän sijoittumisesta ja etenemisestä**

Naisilla ja miehillä tulee olla yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet uralla etenemiseen ja vakituiseen työsuhteeseen. Työntekijöillä tulee olla yksilöllisten kykyjensä mukainen mahdollisuus uralla etenemiseen. Sukupuoli ei saa olla määrittävä tekijä esimerkiksi koulutukseen pääsyle. (Tasa-arvolaki 232/2005)

Määräaikaista työsuhdetta ei saa rajoittaa kestämiään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista työ sopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu. Mikäli työnantaja irtisano raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän, tulee työnantajan osoittaa, ettei irtisanominen ole johtunut työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä. (Tasa-arvolaki 232/2005)

Tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelusuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelusuhteen ehdoista päättäessä työnantaja ei saa menetellä siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. (Tasa-arvolaki 232/2005)

Työnantaja syyllistyy palkkasyrjintään, mikäli palkka tai sen osa perustuu työntekijän sukupuoleen. Lähtökohtaisesti työnantajan tulee maksaa samasta työstä sama palkka riippumatta siitä, onko työntekijä mies vai nainen. Kiellettyjä ovat myös palkkausjärjestelmät jotka asettavat työntekijät eri asemaan raskauden, synnytyksen tai vanhemmuuden perusteella. Voittopalkkijärjestelmät, joissa työntekijä menettäisi oikeuden palkkioon äitiysvapaan tai muun perhevapaan käyttämisen seurauksena, ovat kiellettyjä. Per-

hevapaan aika on näissä tapauksissa otettava huomioon kokonaisuudessaan työskentelykuukausina. (Tasa-arvo.fi)

Työnantajalla on velvollisuus helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja pyrkiä siihen, että työntekijät sukupuoleen katsomatta voivat toteuttaa vanhemmuutta. Joskus tämän toteuttamiseen voidaan tarvita yksilökohtaisia työaikajärjestelyitä kuten esimerkiksi vuorojen järjestelyitä yksinhuoltajille. Myös isät ovat velvollisia hoitamaan sairastunutta lasta kotona ja oikeutettuja pitämään perhevapaita. (Tasa-arvo.fi; Tasa-arvolaki 232/2005)

## **4 Perhevapaat työehtosopimuksissa**

Työehtosopimuksissa saattaa olla määräyksiä koskien perhevapaita. Työehtosopimuksella voidaan kuitenkin sopia työntekijän kannalta vain paremmista ehdoista kuin työsopimuslain vähimmäisvelvoitteista. Perhevapaita koskevat määräykset äitiysvapaan ja tilapäisen hoitovapaan palkallisuudesta löytyvät lähes jokaisesta työehtosopimuksesta ja nämä seikat nousevatkin useimmin esille työpaikoilla. (Nieminen 2003, 145)

Muita työehtosopimuksessa usein määriteltyjä perhevapaisiin liittyviä seikkoja saattavat olla muun muassa raskausajan lääkärintarkastukset, lomarahaa koskevat määräykset sekä irtisanomissuojaa koskevat määräykset. Joissain työehtosopimuksissa edellytetään perhevapaiden kokonaissuunnittelua työpaikoilla. (Antola ym. 2006, 72)

Äitiysvapaata ja tilapäistä hoitovapaata koskevat määräykset löytyvät eri työehtosopimuksista eri otsikoiden alta, usein esimerkiksi sairausajan palkkaa tai tilapäistä poissaoloa koskevista määräyksistä. Usein saattaa myös olla niin, ettei tilapäisestä hoitovapaasta ole määräyksiä, mutta poissaolo-oikeus on todettu pakottavasta perhesyystä poissaoloa vastaavasti. (Antola ym 2006, 72)

Työehtosopimuslain 2 luvun 7 pykälän nojalla työnantajan joka ei muuten sidottu johonkin työehtosopimukseen, on noudatettava asianomaisen alan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Näin olleen työnantajan on noudatettava vähintään niitä ehto-

ja joista yleissitovassa työehtosopimuksessa on määräyksiä. Määräykset perhevapaista ovat yleissitovuuden perusteella noudettavaa laatua. (Nieminen 2003, 22–23)

Ylemmät toimihenkilöt YTN neuvottelee tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen yhdessä Tietoalan toimihenkilöiden sekä työnantajaa edustavan Teknologiateollisuuden kanssa. Luonteeltaan työehtosopimus on yleissitova, eli kaikkien alan työnantajien, myös järjestäytymättömien, tulee noudattaa sitä. Esittelen seuraavaksi Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksissa perhevapaita koskevat määräykset

Työnantaja maksaa työntekijälle äitiysvapaan yhteydessä palkan kolmelta kuukaudelta. Palkan maksun edellytyksenä on, että työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään viisi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. (Liite 1; Liite 2)

Isyysvapaan ajalta työntekijälle maksetaan palkkaa luontoisetuineen kuuden arkipäivän ajalta. Myös isyysvapaan palkan maksun edellytyksenä on, että työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään viisi kuukautta. (Liite 1; Liite 2)

Työntekijällä, joka on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, on oikeus saada kolmen kuukauden pituinen palkaton adoptointiloma. (Liite 1; Liite 2)

Työehtosopimuksessa on määritelty myös palkkaa vähentämätön lyhyt poissaolo, joiksi luetaan muun muassa työntekijän poissaolo alle 10-vuotiaan lapsen tai alle 18-vuotiaan vammaisen lapsen äkillisesti sairaustuessa. Tästä tilapäisestä hoitovapaasta työnantajalla on työehtosopimuksen mukaan palkanmaksu velvollisuus ensimmäisiltä neljältä päivältä. (Liite1; Liite 2)

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksessa ei anneta mahdollisuutta sopia paikallisesti perhevapaisiin liittyvistä seikoista. (Liite 2)



## **5 Perhevapaa keskustelu suomalaisessa mediassa vuonna 2013**

Perhevapaat on yksi vuoden 2013 käsitellyimmistä aiheista mediassa. Erityisesti syyskuu oli opinnäytetyön kirjoittajalle kulta-aikaa, sillä perhevapaita ruodittiin mediassa lähes päivittäin. Tähän kappaleeseen on koottu kirjoittajan mielestä relevanteimmat uutisoinnit perhevapaisiin liittyen.

### **5.1 Isyysvapaa**

Vuoden 2013 alusta voimaan tullut isyysvapaa aloittaa vuoden perhevapaa keskustelut. Isyysvapaan kesto pidennettiin sekä sen pitäminen ei enää lyhennä äidin perhevapaita. Yleisesti ottaen isyysvapaan pidentymistä on pidetty hyvänä asiana. Muutoksesta uutisointiin paljon myös ennen sen voimaan tuloa, eli vuoden 2012 puolella.

### **5.2 6+6+6 malli**

Alkuvuodesta puhututti asiantuntijoiden suosittelema vanhempainvapaan ja hoitovapaan yhdistävä 6+6+6 malli. Mistään uudesta ajatuksesta ei toki ollut kyse, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos julkisti ”6+6+6 -malli vanhempainvapaan uudistamiseksi” kirjan jo vuonna 2010. Mallissa on lyhyesti kyse siitä, että vanhempainvapaa jaettaisiin vanhempien kesken niin, että ensimmäinen osa olisi äidille korvamerkitty, toinen kuuden kuukauden jakso olisi tarkoitettu isän käytettäväksi ja kolmannen jakson käyttäjän voisivat vanhemmat keskenään sopia. Malli pidentäisi vanhempainvapaan nykyisestä 158 päivästä 18 kuukauden mittaiseksi. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 4)

Ajatus on, että vanhempainvapaan ajalta maksettaisiin vanhempainrahaa, joka on 80 prosenttia aiemmista ansiotuloista. Tätä varten perustettaisiin vanhempainvakuutusrahasto, johon varat koottaisiin työnantajilta, työntekijöiltä ja verotuksesta. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 4)

### **5.3 Ajankohtaisen kakkosen teemailta**

Ajankohtainen kakkonen teki hoitovapaan isäkiintiöstä kyselytutkimuksen sosiaali- ja terveysvaliokunnan että työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan jäsenille vuoden vaihteessa

2013. Selvä enemmistö ei kannattanut kotihoidontuen isäkiintiötä. Vastanneista 31 yhdestä kansanedustajasta vain 7 kannatti ajatusta. Ajankohtainen kakkonen kysyi myös, pitäisikö vanhempainvapaa ja kotihoidon tuki yhdistää yhdeksi perhevapaajärjestelmäksi. Lähes joka toinen Sosiaali- ja terveysvaliokunnan ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan jäsenistä kannatti ajatusta. (Yle 2013a)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen politiikan seuranta- ja vaikuttavuusyksikön päällikkö, erikoistutkija Johanna Lammi-Taskula on ahkerasti lobannut 6+6+6 mallin mukaisesta isäkiintiöstä. Toki kyse voi olla myös siitä, että hän on maamme ehkä tunnetuin perhevapaiden tutkija ja hän on kuluneen vuoden aikana pyynnöstä kommentoinut hyvin montaa muutosajatusta. Hän on myös ollut mukana työstämässä Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisemaa aiemmin mainittua 6+6+6- malli vanhempainvapaan uudistamiseksi teosta. (Uusisuomi 2013)

#### **5.4 Sankari-isyys**

Helmikuussa 2013 Toimihenkilökeskusjärjestö STTK julkaisi Sankari-isä videon, jossa julistettiin, että isyysloman pitäminen ei ole ainoastaan helppoa vaan myös todella tyylikästä. STTK:n viestintäjohtajan Marja-Liisa Rajakankaan mukaan videolla haluttiin herättää keskustelua isien roolista ja siitä, mikseivät isät käytä perhevapaita. Tasa-arvon pyrkiminen on yksi STTK:n perustehtävistä, haluttiin videolla myös muistuttaa, että äitien ura- ja palkkakehitystä heikentää ikiaikainen malli jossa äidit jäävät kotiin ja isät menevät töihin. (STTK 2013; Yle 2013b)

#### **5.5 Hallituksen esitys rakenneuudistuksesta**

Elokuussa hallituksen ilmoitus rakenneuudistuksista räjäytti perhevapaa keskustelun. Rakenneuudistuksen tarkoituksena on jakaa hoitovapaa vanhempien kesken niin, että mikäli maksimittainen hoitovapaa halutaan pitää, täytyy lapsen isän osallistua hoitovapaaseen. Isille siis oltiin puuhaamassa korvamerkintää vanhempainvapaaseen. (Valtioneuvosto 2013)

Oppositio teki työtään ja lähti kyseenalaistamaan rakenneuudistusta. Keskusta teki välikysymyksen, koska oppositio näki valinnanvapauden tärkeänä perheiden hyvinvoinnin

kannalta. Ensi-istumalta suomalaiset olivat opposition kanssa samaa mieltä. Helsingin Sanomien teettämän tutkimuksen mukaan vain 33 prosenttia suomalaisista kannattaa hallituksen esitystä kotihoidon jakamisesta. Enemmistö eli 55 prosenttia vastusti esitystä. (Taloussanomat 2013a.)

Asiantuntijat ovat maltillisimpia lausuntojen ja odotusten suhteen. Sosiaali- ja terveysministeriössä uskotaan, että muutos edistäisi naisten työllisyyttä sekä naisten palkka- ja urakehitystä. Suomen yrittäjien asiantuntija Helsten totesi Taloussanomien haastattelussa, että osa naisista tulisi perhevapailta jopa vuotta aiemmin työhön. Samassa haastattelussa Valtion taloudellisen tutkimuslaitoksen erikoistutkija Tuomas Kosonen sanoo, ennakoi etteivät isät jäisi kotiin muutoksista huolimatta. (Taloussanomat 2013a.)

## **5.6 Hallituksen esittää muutosta hoitorahaan**

Syyskuussa hallitus antoi eduskunnalle lakiesityksen hoitorahan muutoksesta. Tarkoitus on muuttaa järjestelmää aiempaa joustavaksi niin, että etuuden määrä porrastettaisiin kahteen tasoon se saajan keskimääräisen viittaisen työssä oloajan mukaan. Sosiaali- ja terveysvaliokunta kannattaa ehdotusta ja sitä tullaan käsittelemään 22.10 täysistunnossa. Muutoksen on tarkoitus tulla voimaan tammikuussa 2014. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013)

Huomattava osa äideistä, jotka ovat hoitovapaalla ja joilla ei ole työpaikkaa johon palata, siirtyisi työnhakijoiksi työttömyysturvan piiriin. Kun työttömyyspäiväraha on huomattavasti suurempi kuin kotihoidon tuki, tulisi tämä ratkaisu nykytilannetta kalliimmaksi yhteiskunnalle, tuo Terveysten- ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuspäällikkö Minna Salmi Helsingin Sanomien kirjoituksessaan esille. Työvoiman tarjonnan kasvu sen sijaan ei luo työpaikkoja ja nykyisen talouskriisin oloissa työpaikkojen syntymistä on vaikea ennakoida. Salmi kirjoittaa myös, että tämä uudistus vie työnantajille tärkeää viestiä siitä, että myös isät ovat vanhempia. (Helsingin Sanomat 2013a)

## **5.7 Perhevapaalta työelämään palaaminen puhututtaa**

Syyskuussa uutta potkua keskusteluun perhevapaasta ja tasa-arvosta toi uutisointi naisesta joka rohkeasti kertoi saamastaan tylstä kohtelusta perhevapailta palattuaan. Asista uutisoitiin laajasti, muun muassa Ylen uutisissa. Aiheen uutisointiin liittyen Ylen Internet-sivuston artikkelissa on haastateltu Suomen Ekonomiliiton edunvalvontajohdattajaa joka kertoo, ettei osa ihmisistä tunne oikeuksiaan tai uskalla ajaa omia etujaan. Hän jatkaa vielä, että ”Perhevapaisiin liittyvä syrjintä on yksi työelämän yleisimmistä tasa-arvo-ongelmista. Se on ongelma, joka koskee laajasti eri alojen työntekijöitä.” (Yle 2013c)

Samasta ongelmasta kertoo Ylen haastattelema Tradenomiliiton edunvalvontayksikön päällikkö Ville-Veikko Rantamäki. Tradenomiliiton teettämän tutkimuksen mukaan jopa 20 % tradenomiliittoon kuuluvista naisista on saanut kokea työsuhteen päättymisen perhevapaisiin. Tutkimuksen mukaan isien pitämät perhevapaat eivät ole vaikuttaneet työsuhteisiin. (Yle 2013b)

Tänä syksynä otsikoissa olleen Arctia Shippingin johtajat voivat huokaista helpotuksesta, ainakin mitä syrjintävaiteeseen tulee. Yrityksen toimitusjohtajaa ja henkilöstöjohtajaa vastaan nostettiin syyte, koska yrityksen taloushallinnon päällikkö tehtävissä ollut nainen irtisanottiin pian perhevapaan jälkeen. Syyte kuitenkin peruttiin, koska osapuolet pääsivät asiassa sopuun keskenään. (Helsingin Sanomat 2013b)

## **5.8 Kansalaisaloite vanhemmuuden kustannusten tasaamiseksi**

Suomen Yrittäjien liitto on laskenut, että naistyöntekijän lapsi maksaa työnantajalle 12 000 euroa. He ovat tehneet kansalaisaloitteen jolla tähdätään vanhemmuuden kuluihin tasaamiseen. Poikkeuksellista aloitteesta on se, että se on ensimmäinen kansalaisaloite jota tukemassa on enemmistö kansanedustajista. Aloitteen tavoitteena on saada perhevapaiden kustannuksen maksettaviksi verovarosta. (Helsingin Sanomat, 2013c)

## **6 Lakisääteiset perhevapaat-opas produktin kuvaus**

Tässä luvussa kuvataan produktina tehtyä Lakisääteiset perhevapaat- opasta. Luvussa kuvaillaan muun muassa oppaan sisältöä ja rakennetta sekä perehdytään oppaan luomisprosessiin.

## 6.1 Oppaan tavoite

Produktin tavoitteena on luoda painokelpoinen ohjekirjanen perhevapaista. Oppaan tarkoitus on tarjota ajantasaista tietoa perhevapaista niin työntekijälle kuin henkilöstöhallinnollekin. Tavoitteena on tuoda työntekijälle rohkeutta vaatia oikeuksiaan ja toisaalta tietää omat velvollisuutensa. Työnantajalle ohje voi antaa vastauksia esimerkiksi kysymykseen siitä, mitä odottaa kun työntekijä ilmoittaa aikeestaan jäädä perhevapaalle.

## 6.2 Oppaan kohderyhmä

Kirjoittajan tulee aina miettiä, kelle teksti on tarkoitettu ja millaisessa tilanteessa sitä voidaan lukea. Koska kohderyhmä määrää tekstinmuodon, on kirjoittajan pidettävä valittu kohderyhmänsä mielessään koko prosessin ajan. Asian helpottamiseksi, kirjoittaja voi kuvitella mielessään yhden lukijan. Asettumalla näin kohderyhmän asemaan, on helpompi vastata juuri niihin kysymyksiin joiden takia lukija on tarttunut oppaaseen. Kohderyhmän lisäksi toinen oppaan kirjoittajalle tärkeä kysymys on kohderyhmän tarve ja se, mikä on lukijan saama hyöty. (Karhu ym. 2005, 211–212.)

Mietin, kuka olisi oppaan todennäköinen lukija. Määrittelin oppaan kohderyhmäksi kaikki joille perhevapaat ovat ajankohtaisia. Vielä tarkemmin asetettuna, tietotekniikan palvelualan työehtosopimusta noudattavan yrityksen työntekijä joka ei voi saada perhevapaista tarvitsemaansa tietoa esimerkiksi henkilöstöhallinnosta tai esimieheltään. Pidin tämän esimerkin kohderyhmästä mielessäni koko prosessin ajan.

## 6.3 Oppaan sisältö ja rakenne

Oppaassa on kuvattu suomalaisen perhevapaajärjestelmän mukaiset perhevapaat. Lisäksi oppaassa kirjoitetaan auki se, kelle vapaat on tarkoitettu ja millaiset ovat vaatimukset, jotka vapaan saamiseksi tulee täyttää.

Opas koostuu kannesta, sisällysluettelosta, johdannosta ja tekstiosuudesta. Oppaan sisällysluettelo syntyi perhevapaajärjestelmän vapaiden kronologisesta järjestyksestä. Aluksi oppaassa käsitellään raskaana olevan työntekijän velvollisuuksia ja oikeuksia jo ennen äitiyslomalle jäämistä ja raskausajan erityistä työsuojeluvastuuta. Opas jatkuu kuvauksella äitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaasta. Aihealueet etenevät loogisesti siinä

järjestyksessä missä ne tulevat todellisessa elämässä vastaan. Hoitovapaa, osittainen hoitovapaa sekä tilapäinen hoitovapaa on kuvattu omissa luvuissaan.

Halusin käsitellä oppaassa myös perhevapaalta työhön paluuta ja perhevapaalla olevan työntekijän työsuhdeturvaa, sillä ne ovat haastatteleman Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY Ry:n edunvalvontapäällikkö Anu Aspialan mukaan ne seikat, joista heiltä liitosta useimmin kysytään.

Oppaan loppupäähän on koottu tietoa muun muassa vuosilomista, luontoiseduista sekä perhevapaisiin liittyvistä ilmoitusajoista. Jokaisessa aihealueessa on lakiviittaus, jota käyttämällä lukija löytää lisätietoja esimerkiksi Internetistä.

#### **6.4 Oppaan tarpeellisuus**

Koska en laajasta etsinnästä huolimatta löytänyt tutkimusta ihmisten perhevapaoikeuksien tuntemattomuudesta, pyrin esittämään väittämäni validiteetin haastatteluilla sekä viittauksilla viimeaikaiseen uutisointiin.

Viimeaikainen uutisointi on mielestäni osoittanut, kuinka työntekijät eivät valitettavasti tiedä oikeuksiaan jotka liittyvät perhevapaisiin. Erityisesti perhevapailtaan paluuseen liittyvä työsuhdeturva on lukemani perusteella työllistänyt työntekijöiden oikeuksia puolustavia liittoja sekä oikeustoimilaitoksia. (Aspiala, A 2013; Yle 2013c )

Yhteydenottoni Vantaan, Helsingin sekä Tampereen käräjäoikeuksiin poiki pinon dokumentteja käräjäoikeuksien kanslioissa ratkaistuja riitatapauksia joissa ratkaisuja oli haettu muun muassa työsuhteen irtisanomiseen perhevapaan aikana.

Haastattelussani Maija Forsell kommentoi, että yksilön oma aktiivisuus perhevapaisiin liittyvässä tiedonhaussa voi olla merkittävä seikka, mikäli henkilöstöhallintoa ei yrityksessä ole. Se että miten hyvin työntekijät osaavat työnantajalle tai esimiehille kertoa tilanteista ajoissa, riippuu myös siitä kuinka hyvin ne asiat on käyty läpi yksilön kanssa, miten hyvin ne on ymmärretty ja miten ohjeita kunnioitetaan puolin ja toisin. Mikäli ohjeistusta ei ole käyty työntekijän kanssa läpi, tai sellainen vaikka puuttuu ko-

konaan, on yksilön oma tiedonhaku taas merkittävässä asemassa mitä oikeuksiin ja velvollisuuksiin tulee.

## **6.5 Aikataulu ja prosessin aloittamiseen liittyvät ongelmat**

Idea oppaasta syntyi maaliskuussa 2013 opinnäytetyön aihetta mielessä pyöritellessä. Heti idean saatuani otin yhteyttä opinnäytetyöprosessia koordinoivaan Pirjo Saaraseen ilmoittautuakseni mukaan opinnäytetyöprosessiin. Saarainen hyväksyi esitykseni opinnäytetyön aiheesta 18.3.2013.

Huhtikuussa 2013 osallistuin lyhyesti opinnäytetyöleirille, jossa sain kuulla, ettei aiheeni ole sopiva opinnäytetyöksi. Sain kuitenkin pian vahvistuksen myös opinnäytetyöni ohjaajalta, että aihe ei ole vain sopiva, mutta myös erittäin ajankohtainen.

Tiedonkeruujakso kesti käytännössä toukokuusta 2013 saman vuoden lokakuuhun asti. Heinäkuussa otin yhteyttä Helsingin, Vantaan ja Tampereen käräjäoikeuksiin, syyskuussa Tilastokeskukseen. Tässä työssä viitatus haastattelut suoritettiin elokuussa (Forsell) ja lokakuussa (Aspiala). Luvun 4 mediakatsausta olen sen luonteen vuoksi kerännyt koko opinnäytetyön kirjoittamisen ajan.

Asetin opinnäytetyön valmistumisen tavoitteeksi marraskuun 2013 jo keväällä kun koko prosessi oli vasta alussa. Aikatauluun vaikutti ajatus siitä, että en halunnut luoda itselleni turhia paineita kireällä aikataululla. Lavea aikataulu mahdollisti myös paremman lähteiden käytön, sillä joissain käyttämissäni kirjoissa oli todella pitkät jonotusajat.

## **6.6 Tiedonkeruu opasta varten**

Aiheen tutkimista ja siitä kirjoittamista varten tutustuin kirjoittamiseen opastaviin teoksiin. Paljon hyviä neuvoja sain mm Airaksisen ja Vilkan Toiminnallisen opinnäytetyön lähdekriittisyydestä. Työssäni olen pyrkinyt noudattamaan Airaksisen ja Vilkan toiminnallisen opinnäytetyön raportin rakennetta (Airaksinen & Vilka 72, 82-83)

Keräsin mahdollisimman paljon perhevapaisiin liittyvää tietoa eri lähteistä saadakseni kattavasti pohjatietoa. Tutkin henkilöstöhallinnolle ja esimiehille tarkoitettuja kirjoja

joissa opastetaan perhevapaisiin liittyvissä seikoissa. Hankin luettavakseni Kelan, Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Väestön tutkimuslaitoksen julkaisuja.

Heti kun opinnäytetyöni aihe oli hyväksytty ohjaajan toimesta, pyrin kertomaan aiheesta mahdollisimman monelle. Koska voisin itse ikäni ja taustani puolesta kuulua kohderyhmääni, on ympärilläni paljon ihmisiä jotka todella sopivat kohderyhmääni. En haluakaan väheksyä tiedonkeruumenetelmänä keskusteluja jotka ovat virinneet kerrottua opinnäytetyöni aiheesta. Keskustellessa ihmisten kanssa, joille perhevapaat ovat olleet ajankohtaisia löysin todellisten ihmisten todellisia kysymyksiä joihin pyrin oppaassani vastaamaan.

Kohderyhmä mielessäni käytin paljon aikaa etsiäkseni ihmisten mieliä askarruttavia kysymyksiä mm. Kelan sivuilta ja lapsiperheiden keskustelupalstoilta. Lähteiden luotettavuudesta voidaan olla montaa mieltä, mutta näitä lähteitä käytettiin ongelmakohtien selvittämiseen.

Mielestäni oli selvää, että työni kaipaa tuekseen haastatteluja. Muutamaa ihmistä haastattelin useampaan otteeseen, kuten HR-tehtävissä toiminutta Forsellia. Työn rakentuessa pidemmälle, tuli mieleeni uusia kysymyksiä joihin tarvitsin vastauksia haastateltavilta. Toisin kuin Airaksinen ja Vilkkä opettavat (2003, 60) hain tukea väitteelleni haastatteluilla.

Faktatietoa tarkastin monesta eri lähteestä. Tällöin tiedonhankinnan-tapana käytin enimmäkseen konsultaatiota, jonka esimerkiksi Vilkkä ja Airaksinen (2003, 58, 64) tunnistavat sopivan hyvin faktatiedon tarkistamiseen. Pidän konsultaatiota perusteltuna tiedonhankintamenetelmänä juuri edellä mainitusta syystä.

## **6.7 Painokelpoisuuden määrittely**

Kun tavoitteena on tehdä painokelpoinen julkaisu, täytyy määritellä mitä painokelpoisuudella tarkoitetaan. Tässä produktissa painokelpoisuudella tarkoitetaan sellaiseen muotoon tallennettua tiedostoa, jonka voi lähettää painotaloon painettavaksi. Lisäksi tallennusmuodossa ja kuvien laadussa on otettu huomioon painamisen vaatimukset.



Tutkin eri painotalojen valikoimaa ja päädyin pyytämään tarjouksen Lakisääteiset perhevapaa-ohjekirjan painosta muun muassa Kopio Niini Oy:stä. Koska ainoa syy painamiselle olisi kuitenkin ollut sen liittäminen opinnäytetyöhön, se päätettiin jättää pois kustannussyistä. Halusin kuitenkin tehdä oppaan sellaiseksi, että se voidaan lähettää painoon, mikäli se myöhemmin nähdään tarpeelliseksi.

## **7 Pohdinta**

Tässä luvussa pohditaan ja arvioidaan työn onnistumista sekä produktin toteutuksen että opinnäytetyöprosessin näkökulmista. Tuon myös esille oman näkemykseni suomalaisen perhevapaajärjestelmän suositeltavasta kehityksestä.

### **7.1 Produktin tavoitteiden saavuttaminen**

Mielestäni ohjekirja on saavuttanut sille annetut tavoitteet. Opas on selkeä, informatiivinen ja käyttökelpoinen. Voin hyvillä mielin sanoa sitä tekemäkseni.

Koska kirjoittamishetkellä opasta ei ole julkaistu, sen tulevaisuudessa tuottamaa arvoa ei voida arvioida.

### **7.2 Toteutuksen haasteet**

En ole työni tai harrastusteni takia laatinut pitkiä tekstejä tai tätä vastaavia laajoja tutkimuksia ja kouluunkin edellinen teksti on luotu jo vuonna 2008.

Lakiteksti on maallikolle haasteellista luettavaa. Tämä on tietysti yksi syistä, miksi halusin kirjoittaa selkokielelle perhevapaiden tarkoituksen. Osasin odottaa haasteita, ovathan muut aiheesta kirjoittaneet juristeja tai asiaan erikoistuneita tutkijoita.

Suomessa on kirjoitettu yllättävän vähän tietokirjallisuutta perhevapaajärjestelmästä. Internetlähteet joita tutkin, sisälsivät ristiriitaista tietoa muun muassa etävanhempien oikeuksista hoitovapaisiin. Voi olla, että toinen artikkeli sisältää vanhentunutta tietoa, mutta lukijalle siitä ei ole viitteitä.

Kerätessäni artikkeleita neljänteen lukuun jossa käsitellään vuoden 2013 uutisointia perhevapaisiin liittyen, jouduin paikoitellen turvautumaan Googleen. Koulun tarjoama HS arkisto toimi vain satunnaisesti kotoa käsin VPN-yhteydellä, mikä hankaloitti tiedon etsintää.

Olin päättänyt ottaa Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen näkökulmaksi tähän työhön jo ennen kuin tiesin kuinka paljon kyseinen työehtosopimus jättää mahdolliseksi paikallisen sopimisen liittyen perhevapaisiin. Kävi ilmi, ettei mitään aiheeseen liittyvää voi sopia paikallisesti. Olen kuitenkin kirjannut Lakisääteiset perhevapaatoppaaseen ylös, mitä työehtosopimus määrittelee kustakin lain kohdasta.

Kun kyseessä on lakitekstin tulkinta, tulee tietyksi olla erityisen varovainen ettei vahingossa käytä termiä, joka muuttaisi asiasisällön.

### **7.3 Viitekehyksen ja tietoperustan luotettavuus ja soveltuvuus työhön**

Teoreettisen viitekehyksen lähdeaineistoksi oli luonnollinen valinta Finlex sen helppokäyttöisyyden ja luotettavuuden takia. Mielestäni tässä työssä lähdeaineiston validiteetti on erityisen tärkeää, sillä puhutaan lakisääteisistä faktatiedoista.

Erityisen tyytyväinen olen valintaani teoreettisen viitekehyksen teemoista. En valinnut teoreettiseen viitekehykseen produktin eri vaiheisiin liittyvää teoriaa, kuten esimerkiksi teoriaa siitä, millainen on hyvä opas. Tyydyin vaan viittaamaan muutamaa tärkeää seikkaa luvussa 5, jossa keskitytään produktin luomisesta kertomiseen.

Viitekehykseen halusin rakentaa vuoropuhelun perhevapaan historian ja nykypäivän välille. Tuomalla mukaan tähän neljännen kappaleen vuoden 2013 mediakatsauksen voimme kurkistaa myös suomalaisen perhevapaajärjestelmän tulevaisuuteen. Tällä haluan myös korostaa sitä, kuinka ajankohtainen aiheeni on.

Tasa-arvo liittyy olennaisesti lakisääteisiin perhevapaisiin ja tästä syystä se on valittu yhdeksi teoreettisen viitekehyksen teemoista.

Olen mielestäni onnistunut luomaan teoreettisesta viitekehyksestä eheän kokonaisuuden joka kiinnostaa lukijaa todennäköisesti enemmän kuin teoriatieto produktin luomisesta.

## **7.4 Oma ammatillinen kehittyminen produktin lomassa**

Koen, että jo suunnitteluvaiheesta asti oma oppimiseni on edennyt jatkuvasti, sillä kartutin omaa tietopohjaani suomalaisesta perhevapaajärjestelmästä järjestelmällisesti.

Tunnen myös entistä paremmin tässä työssä näkökulmana olleen oman työpaikkani työehtosopimuksen, josta uskon olevan jatkossakin hyötyä.

Tasa-arvolain tuntemisesta ei varmasti myöskään ole haittaa missään henkilöstöhallinnon työtehtävissä.

Tälle työlle asettamieni tavoitteiden näen toteutuneen. Myös henkilökohtainen tavoitteeni toteutui – tunnen nyt paljon paremmin suomalaisen perhevapaajärjestelmän. Olen auliisti jakanut neuvojani ympärilläni oleville ihmisille jotka pohtivat esimerkiksi hoitovapaalle jäämisen mahdollisuutta ja hoitanut oman työsuhteeni epäkohtia tämän opin-  
näytetyön kirjoittamisen tuomalla varmuudella. Näin sekä minä, että muut ovat saaneet jo konkreettista hyötyä oppaastani.

Haluan korostaa, että olen tyytyväinen, että valitsin tähän opinnäytetyöhön aiheen jonka tuntemisesta minulla tulee olemaan paljon apua tulevaisuudessa.

## **7.5 Ajatukseni suomalaisen perhevapaajärjestelmän tulevaisuudesta**

Tuntuu, että tänä päivänä jokaisella on mielipide suomalaisesta perhevapaajärjestelmästä ja siitä, miten sitä tulisi kehittää. Tutkittuani perhevapaajärjestelmän historiaa ja järjestelmän nykytilannetta uskon, että olen kelvollinen kertomaan oman mielipiteeni.

Ensimmäisenä haluaisin ilmaista huoleni perhevapailta työelämään palaavien naisten ja miesten syrjinnästä. Niin, kyse ei ole enää vain perhevapaita käyttävien naisten syrjinnästä vaan tänä päivänä myös miehet ovat saaneet osansa syrjinnästä. Kannatan ajatusta työsuhteturvan päivittämisestä sellaiseksi, että se entistä selkeämmin kieltäisi työnantajan syrjivän toiminnan.

Suomi tarvitsee lapsia. Väestömme vanhentuessa me tarvitsemme tulevaisuuden veronmaksajia ja osaajia, jokaisen työnantajan tulisi muistaa tämä. On kaikkien etu jos työpaikoilla suhtaudutaan positiivisesti perhevapaisiin, se tulee olemaan tulevaisuudessa

kilpailuvaltti. Toisaalta ymmärrän, että esimerkiksi yrittäjän on maksettava työntekijän perhevapaat omasta pussistaan ja siksi ajatus verovaroilla perhevapaiden kustantamisesta tuntuu loogiselta heidän kannaltaan.

Näkisin, että pohjimmiltaan suurin huoli kustannusten lisäksi on naisten asema sekä tasa-arvo. Kun naiset pitävät suurimman osan perhevapaista, heidän työuransa lyhenee. Työnantajat näkevät nuoret naiset vauvariskeinä, mikä on todella harmillista. Jos perhevapaita kustannettaisiin yhteisistä verovaroista, vähenisivät työnantajan kustannukset ja ehkäpä tämä pitkässä juoksussa vaikuttaisi naisten määräaikaisten työsuhteiden määrään.

Vaikka tutkimustulokset osoittavat, että muissa maissa isäkiintiön käyttöönotto on lisännyt isien perhevapaiden käyttöä, on mielestäni syytä huomata että jo pelkästään perhevapaita koskevat asenteet ovat erilaisia eri maissa. Vertailuiden suosikkimaa Ruotsi, lisäksi antaa perheelle verohelpotuksia jos perhevapaita jaetaan vanhempien kesken.

Näkisin, ettei vain yksi keino tai lakiuudistus paranna tasa-arvoa, tuo isiä enemmän perhevapaille ja ratkaise perhevapaiden kustannusten jakamiskysymystä. Tarvitaan muutosta asenteisiin, joustavuutta järjestelmään sekä todennäköisesti myös taloudellisia kannustimia.

## 8 Lähteet

Antola, M. & Parnila, K. & Skurnik-Järvinen, H. 2006. Perhevapaat käytännönläheisesti. Helsinki: Edita Prima Oy.

Aspiala, A. 23.10.2013. Neuvottelupäällikkö. Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry. 23.10.2013. Haastattelu. Helsinki.

Forsell, M. 10.8.2013; 5.10.2013. Sales & Sourcing Manager. Mystes Oy. Haastattelu. Vantaa.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Helsingin Sanomat. Mielipide. 5.9.2013a. Luettavissa:  
<http://www.hs.fi/mielipide/a1378276540378>. Luettu: 30.9.2013

Helsinginsanomat. 2013b. Arctia Shipping vapautui syrjintäsyytteistä. Luettavissa:  
<https://www.hs.fi/yritykset/sanoma-to/artikkeli.do?id=HS20131011SI1YO04amz&hakusanat=perhevapaat&pvm=vuosi2013&alkaen=&loppuen=&lehti=kaikki&sivu=1&tulokset=54&lyhenne=HS&artikkeli=2&haku=HITE>. Luettu: 29.10.2013

Helsingin Sanomat. 2013c. Vauvakulut halutaan kuriin. Luettavissa:  
<https://www.hs.fi/yritykset/sanoma-arkis-to/artikkeli.do?id=HS20130611SI1YO01xcs&hakusanat=perhevapaat&pvm=vuosi2013&alkaen=&loppuen=&lehti=kaikki&sivu=3&tulokset=54&lyhenne=HS&artikkeli=28&haku=HITE>. Luettu: 1.9.2013

Nieminen, K. 2003. Perhevapaat. Helsinki: WS Bookwell.

Karhu, M., Salo-Lee, L., Selänne, M., Sipilä, J., Söderlund, L., Uimonen, T. & Yli-Kokko, P. 2005. Asiantuntija viestii – ajatuksesta vaikutukseen. Inforviestintä oy. Helsinki.

Taloussanomat.2013a. Oppositio välikysymyksessä: isät eivät pysyisi kotona. Luettavissa: <http://www.taloussanomat.fi/politiikka/2013/09/25/oppositio-valikysymyksessa-isat-eivat-pysyisi-kotona/201313321/12>. Luettu: 1.9.2013.

Taloussanomat. 2013b. Äidit kotona "vain" kaksi vuotta – onko tästä mitään iloa? Luettavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2013/09/05/aidit-kotona-vain-kaksi-vuotta-onko-tasta-mitaan-iloa/201312156/139>. Luettu: 8.9.2013

Tasa-arvolaki 232/2005

Tasa-arvo.fi. Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa. Luettavissa: [http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tyonantajan\\_velvollisuus](http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tyonantajan_velvollisuus). Luettu: 15.9.2013

Tilisanomat. Saarinen. 2009. Perhevapaat palkka-hallinnon näkökulmasta. Luettavissa: <http://www.tilisanomat.fi/node/785>. Luettu: 8.9.2013

Uusisuomi. 2013. Suomi on takapajula miesten tilastossa – Suomi 8 %, Ruotsi 23 %. Luettavissa:<http://www.uusisuomi.fi/kotimaa/57618-suomi-takapajula-miesten-tilastossa-suomi-8-ruotsi-23>. Luettu: 8.8.2013

Salmi, M, Lammi-Taskula J, Närvi J. 2009. Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ ja yrittäjyys 24/2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki: Edita.

Sosiaali- ja terveys ministeriö. 2013. Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta (Joustava hoitoraha) Luettavissa: [http://www.stm.fi/vireilla/lainsaadantohankkeet/joustava\\_hoitoraha](http://www.stm.fi/vireilla/lainsaadantohankkeet/joustava_hoitoraha). Luettu: 1.10.2013

Valtioneuvosto. 2013. Hallituksen rakenneuudistus. Luettavissa:

<http://valtioneuvosto.fi/etusivu/rakenneuudistus395285/fi.jsp>. Luettu: 1.9.2013

Varjonen, S. 2011. Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus – ja vapaus valita. Perhevapaiden uudistamisen argumentointi 1970-luvulta 2000-luvulle. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino Oy.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Väestöliiton Väestötutkimuslaitoksen Työpaperi 2012. Miettinen. 2009. Perhevapaakäytännöt Suomessa. Luettavissa: [http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/ba6744075bd9a103a097a901a6cc3fbc/1384360490/application/pdf/1973396/Ty%C3%B6paperi\\_1\\_Perhevapaak%C3%A4yt%C3%A4nn%C3%B6t%20Suomessa%20ja%20Euroopassa%202012.pdf](http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/ba6744075bd9a103a097a901a6cc3fbc/1384360490/application/pdf/1973396/Ty%C3%B6paperi_1_Perhevapaak%C3%A4yt%C3%A4nn%C3%B6t%20Suomessa%20ja%20Euroopassa%202012.pdf)

Yle.2013a. Kansanedustajat torjuvat kotihoidontuen isäkiintiön. Luettavissa:

[http://yle.fi/uutiset/kansanedustajat\\_torjuvat\\_kotihoidontuen\\_isakiintion/6471895](http://yle.fi/uutiset/kansanedustajat_torjuvat_kotihoidontuen_isakiintion/6471895).

Luettu:1.9.2013

Yle. 2013. Sankari-isä-video puhuttaa – miehiä houkutellaan lastenhoitoon naisten huomiolla. Luettavissa: [http://yle.fi/uutiset/sankari-isa-](http://yle.fi/uutiset/sankari-isa-video_puhuttaa__miehia_houkutellaan_lastenhoitoon_naisten_huomiolla/6485711)

[video\\_puhuttaa\\_\\_miehia\\_houkutellaan\\_lastenhoitoon\\_naisten\\_huomiolla/6485711](http://yle.fi/uutiset/sankari-isa-video_puhuttaa__miehia_houkutellaan_lastenhoitoon_naisten_huomiolla/6485711)

Luettu: 1.9.2013

Yle. 2013c. Palkan alentaminen tai potkut töihin palattua - näin työelämässä syrjitään perhevapaita käyttäviä. Luettavissa:

[http://yle.fi/uutiset/palkan\\_alentaminen\\_tai\\_potkut\\_toihin\\_palattua\\_-](http://yle.fi/uutiset/palkan_alentaminen_tai_potkut_toihin_palattua_-_nain_tyaelamassa_syrjitaan_perhevapaita_kayttavia/6804668)

[\\_nain\\_tyaelamassa\\_syrjitaan\\_perhevapaita\\_kayttavia/6804668](http://yle.fi/uutiset/palkan_alentaminen_tai_potkut_toihin_palattua_-_nain_tyaelamassa_syrjitaan_perhevapaita_kayttavia/6804668). Luettu: 10.9.2013

Yle. 2013b. Perhevapaa voi johtaa tradenominaisen irtisanomiseen. Luettavissa:

[http://yle.fi/uutiset/perhevapaa\\_voi\\_johtaa\\_tradenominaisen\\_irtisanomiseen/686376](http://yle.fi/uutiset/perhevapaa_voi_johtaa_tradenominaisen_irtisanomiseen/686376)

9. Luettu: 10.10.2013



## **Liitteet**

Liite 1. Lakisääteiset perhevapaat- opas

Liite 2. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus

# Lakisääteiset perhevapaat

Opas työntekijälle ja työnantajalle



## Sisällysluettelo

<u>1</u>	<a href="#">Raskausaika työelämässä</a>	2
<u>2</u>	<a href="#">Äitiysvapaa ja erityisäitiysvapaa</a>	3
<u>3</u>	<a href="#">Isyysvapaa</a>	4
<u>4</u>	<a href="#">Vanhempainvapaa</a>	5
<u>5</u>	<a href="#">Hoitovapaa</a>	5
<u>6</u>	<a href="#">Osittainen hoitovapaa</a>	6
<u>7</u>	<a href="#">Tilapäinen hoitovapaa</a>	6
<u>8</u>	<a href="#">Poissaolo pakottavasta perhesyystä</a>	7
<u>9</u>	<a href="#">Perhevapaalla olevan työntekijän työsuhteturva</a>	8
<u>10</u>	<a href="#">Töihin paluu perhevapaalta</a>	9
<u>11</u>	<a href="#">Vuosiloma perhevapaan ajalla</a>	10
<u>12</u>	<a href="#">Luontoisedut perhevapaiden aikana</a>	11
<u>13</u>	<a href="#">Perhevapaan keston muuttaminen tai vapaan keskeyttäminen</a>	11
<u>14</u>	<a href="#">Adoptio</a>	12

## Johdanto

Kädessäsi on HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä tehty ohjekirjanen lakisääteisistä perhevapaista.

Tämän ohjekirjan on tarkoitus auttaa sinua perhevapaisiin liittyvissä kysymyksissä. Op-  
paassa on huomioitu Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen määräykset, mutta  
opas sopii käytettäväksi myös tilanteissa joissa ko. työehtosopimusta ei tarvitse soveltaa.

Toivottavasti löydät vastauksen etsimääsi kysymykseen.

Mukavia lukuhetkiä.

Vantaalla 26.10.2013

Heidi Sainio

Kannen kuva: franky242 at FreeDigitalPhotos.net

## 9 Raskausaika työelämässä

Työsopimuslaissa ei ole säännöstä siitä, koska työntekijän tulee ilmoittaa raskaudestaan työnantajalle. Näin ollen työntekijän ei ole pakko ilmoittaa raskaudestaan ennen kuin silloin, kun hänen on ilmoitettava äitiysvapaan aloittamisen ajankohdasta.

Vaikka raskaudesta ei varsinaisesti vaadita todistusta, voi työnantajalle antaa Kelan raskaustodistuksen kun raskaus on kestänyt 154 päivää eli noin 5 kuukautta. Tästä lisää seuraavassa luvussa.

Raskaana olevaa työntekijää suojelee erityinen työsuojeluvastuu (TSL 2:3.2 ja TTurvL 11.2 §) , joka alkaa kun työnantaja on saanut ilmoituksen raskaudesta. Myös erityinen raskaudenaikainen irtisanomissuoja alkaa saman ilmoituksen myötä.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta ellei työnantaja voi osoittaa irtisanomiselle muuta laillista perustetta. Mikäli laillinen peruste voidaan osoittaa, ei raskaus muodosta estettä työsuhteen irtisanomiselle tai jopa purkamiselle.

Työsuhdetta ei saa rajata kestämiin vain äitiys- tai perhevapaan alkuun eikä raskaus tai vanhemmuus saa muutenkaan vaikuttaa työsuhteen pituuteen.

Joissakin tapauksissa oikeus raskauden perusteella tapahtuvaan palkalliseen lääkäri- käyntiin voi syntyä työehtosopimuksen määräyksen perusteella, mutta myös Työsopimuslaki käsittelee asiaa (TSL 4:8.2). Sen mukaan työntekijällä on oikeus käydä raskaus aikana lääketieteellisissä tutkimuksissa ilman palkan menetyksiä. Työehtosopimuksissa on etenkin määräyksiä, joiden mukaan raskaana olevien työntekijöiden oikeus palkalliseen työstä poissaoloon koskee ainoastaan lääkärin tai terveydenhoitajan suorittamaa tarkastusta, jossa raskaana olevien työntekijöiden tulee käydä sairausvakuutuslaissa tarkoitettujen etuuksien saamiseksi varten. Tämä määräys on myös tietotekniikan alan palvelualan työehtosopimuksessa. Kun normaalisti edenneen raskauden aikana neuvolassa käyntejä tulee ennen äitiysvapaan alkua keskimäärin 9 (Lähde: neuvola) käytännössä työajaksi tulkittava neuvolakäynti on siis se, josta saadaan työnantajalle toimitettava raskaustodistus, jonka neuvolan työntekijä tai lääkäri voi kirjoittaa raskauden kestänyt vähintään 154 päivää.

Neuvolan lisäksi odottavan äidin tulee käydä tutkimuksissa synnytys sairaalassa vähintään kaksi kertaa raskauden aikana. Nämä äitiyspoliklinikan vastaanotot tapahtuvat virka-aikana ja niihin tuleva äiti ei käytännössä pääse vaikuttamaan.

Mikäli työntekijän on käytävä tutkimuksissa työaikana, on tästä poissaolosta ilmoitettava työnantajalle hyvissä ajoin tai niin pian kuin se on mahdollista.

Työnantaja voi pyytää selvitystä tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana. Tutkimuksissa käynti tulee suorittaa tarpeetonta työajan menetystä välttäten.

Jos lapsi syntyy ennenaikaisesti, äidillä on oikeus äitiysvapaaseen jos raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää. Mikäli lapsi on jäänyt eloon, noudatetaan normaaleja vanhempainvapaan määräytymissääntöjä. Poikkeuksena on pidennys vanhempainvapaakauteen niin monella päivällä kuin lapsi on syntynyt ennen 30 arkipäivää laskettua synnytysaikaa. Eli jos lapsi syntyy 2 kuukautta ennen laskettua aikaa, pidennetään vanhempainvapaa kautta 20 arkipäivällä. (SVL 23b)

Työntekijällä, joka menettää lapsensa äitiys- tai isyysvapaan aikana tai synnyttää kuolleen lapsen, on oikeus pitää vapaa kokonaisuudessaan. Mikäli lapsi menehtyy vanhempainvapaan aikana, työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata 12 arkipäivää kuoleman jälkeen, mutta kuitenkin enintään alkuperäisen vanhempainvapaan loppuun asti.

Lapsen luovuttaminen adoptioon äitiysvapaan aikana ei vaikuta työntekijän oikeuteen äitiysvapaaseen. Mikäli lapsi annetaan adoptioon vanhempainvapaan aikana, loppuu oikeus vanhempainvapaaseen seuraavaan arkipäivään. (SVL 23b)

## 10 Äitiysvapaa ja erityisäitiysvapaa

Äitiysvapaa on kestoaltaan 105 päivän mittainen vapaa johon työntekijällä on subjektiivinen oikeus. Äitiysvapaa on aina yhtäjaksoinen ja se alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen raskaustodistuksen osoittamaa laskettua synnytysaikaa. Työntekijä saa itse valita äitiysvapaan aloittamisen ajankohdan. Neljä viikkoa äitiysvapaasta on pakollista äitiysvapaata, sillä työsopimuslaki kieltää työnteon kahden viikon ajalta ennen laskettua aikaa ja kahden viikon ajalta synnytyksen jälkeen.

Vapaan käyttämisestä tulee ilmoittaa työnantajalle vähintään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamispäivää. Laissa tai työehtosopimuksissa ei ole määritelty muotoa, jolla ilmoitus tulisi tehdä. Kiistatilanteiden välttämiseksi kirjallinen ilmoitus jossa ilmoituspäivämäärä on selkeästi esillä, on varmasti suositeltavin vaihtoehto.

Mikäli äitiysvapaalta maksetaan palkkaa, tulee työntekijän toimittaa neuvolasta saatava raskaustodistus työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen äitiysvapaan aiottua aloittamista. Monissa työehtosopimuksissa määritellään työntekijän oikeus palkkaan äitiysvapaan osan (6 vk-3 kk) ajalta. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä työntekijä saa äitiysvapaalla palkkaa ensimmäisten 3 kuukauden ajalta, ellei paikallisesti ole sovittu parempia ehtoja

Jos työ ei vaaranna äidin tai lapsen turvallisuutta, on äidin mahdollista työskennellä äitiyslomalla, pois lukien edellä mainittu 4 viikon pakollinen työstä poissa olo. Tähän tarvitaan kuitenkin aina työnantajan suostumus. Työnteko voidaan myös keskeyttää kumman tahansa tahon päätöksellä ilman perusteluita. Vaikka äiti työskentelisi äitiyslomalla, on hänellä silti oikeus Kelan maksamaan äitiyspäivärahaan. (TSL 4:2)

Äidin oikeus äitiysvapaaseen voidaan siirtää isälle käytettäväksi vanhempainvapaana, jos äiti tulee sairauden vuoksi kykenemättömäksi hoitamaan lastaan. Oikeus voidaan siirtää isälle, kun äidin sairaus on kestänyt 9 päivää sairastumispäivän jälkeen. Sairastumisella tarkoitetaan melko vakavaa sairautta, jolloin äiti ei voi huolehtia lapsestaan. Isän oikeus jäädä hoitamaan lastaan tulee työsopimuslaista. Äidin äitiysvapaan aikana isän vanhempainvapaa ei lyhennä perheen käytettävissä olevaa vanhempainvapaakautta (158 arkipäivää).

Jos äiti kuolee äitiysvapaan tai vanhempainvapaan aikana, voi isä jäädä huolehtimaan lapsesta vanhempainvapaakauden loppuun. Sama oikeus koskee ottoisää. (SVL 23a §)

Äidin sairastuessa tai kuollessa, käytettävän normaalia kahden kuukauden ilmoitusaikaa ei tarvitse noudattaa ja tarvittaessa isällä on oikein jäädä pois työstä välittömästi pakottavan perhesyyntä vuoksi. Tällöin vapaan käytöstä tulee kuitenkin ilmoittaa työnantajalle viipymättä. (SVL 23a §)

## 11 Isyysvapaa

Äitiysvapaan tavoin, isyysvapaa on subjektiivinen oikeus. Tämä tarkoittaa, että mikäli vaadittavat edellytykset täyttyvät, ei työnantajalla ole mahdollisuutta kieltää työntekijää käyttämästä oikeuttaan isyysvapaaseen.

Oikeus isyysvapaaseen alkaa lapsen synnyttyä. Isyysvapaata ei siis äitiysvapaan tavoin voi aloittaa ennen lapsen syntymää. Isyysvapaan edellytys on, että isä asuu lapsen äidin kanssa samassa osoitteessa, joko avo- tai avioliitossa. (vaatimus sairastuvakuutuslaissa)

Isyysvapaan pitämisestä tulee ilmoittaa työnantajalle 2 kuukautta ennen vapaan alkua tai viimeistään kuukautta ennen, jos vapaata pidetään enintään 12 arkipäivää. Aloitus ajankohtaa voidaan muuttaa lapsen syntymän yhteydessä ilman ilmoitusajan noudattamista.

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus takaa isälle isyysvapaan ajalta palkan luontoisetuineen kuuden arkipäivän ajan. Edellytyksenä on, että työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään viisi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.

Isyysvapaan pitämisen ajankohtaan liittyy sääntöjä. Kuten mainittu, voi ensimmäinen isyysvapaapäivä olla päivä, jolloin lapsi syntyy. Tästä hetkestä lähtien on mahdollista pitää isyysvapaata 18 arkipäivää. Mikäli äiti on kotona hoitamassa lasta, isyysvapaan seuraavan jakson (jonka pituus on maksimissaan 54 – syntymän yhteydessä pidetyt päivät) voi pitää

vasta kun vanhempainrahakausi on päättynyt. Nämä jäljellä olevat päivät, vähintään 36, korkeintaan kaikki 54 päivää, voi jakaa korkeintaan kahteen jaksoon, joista molempien vähimmäispituus on 12 arkipäivää. Vapaat täytyy pitää lapsen 2-vuotispäivään mennessä. Yhteensä jaksoja voi olla neljä, joista korkeintaan 18 päivää kahdessa jaksossa äidin vanhempainrahajakson aikana ja kaksi vähintään 12 päivän jaksoa vanhempainrahakauden jälkeen.

## **12 Vanhempainvapaa**

Oikeus vanhempain vapaaseen alkaa välittömästi äitiysvapaan päätyttyä. Vanhempainvapaan pituus on yhteensä enintään 158 arkipäivää ja sen voi pitää enintään kahdessa jaksossa. Vanhempain vapaan saamisen edellytys on ainoastaan se, että siitä ilmoitetaan työnantajalle 2 kk ennen aiottua aloittamista, tai 1 kk ennen aloittamista mikäli kyseessä on alle 12 päivän jakso. Mikäli vanhempainvapaata pidetään useammassa jaksossa, tulee jokaisesta jaksosta ilmoittaa erikseen. Vanhempainvapaata voi käyttää kumpi tahansa vanhemmista, mutta ei samanaikaisesti.

## **13 Hoitovapaa**

Vanhempainvapaakauden jälkeen lapsen vanhemmalla on oikeus jäädä kotiin hoitamaan lastaan tai samassa taloudessa vakituisesti asuvaa lasta, ilman että työsuhde katkeaa. Tätä vapaata kutsutaan hoitovapaaksi. Hoitovapaata voi pitää kunnes lapsi täyttää 3 vuotta. Hoitovapaa on palkaton, eikä aika kerrytä vuosilomaa.

Hoitovapaan edellytys on, että lasta hoidetaan kotona, eikä hänellä esimerkiksi ole kunnallista päivähoitopaikkaa. Työntekijällä on kuitenkin oikeus tehdä muuta työtä hoitovapaan aikana.

Hoitovapaa voidaan jaksottaa kahteen jaksoon, jolloin kumpaisenkin jakson tulee olla vähintään 1 kuukauden mittaisia. Työnantajan kanssa tosin voidaan sopia myös vapaan jakamisesta useampaan jaksoon tai jakson lyhentämisestä yhden kuukauden minimistä.

Molemmilla vanhemmilla on oikeus hoitovapaaseen, mutta yhtä aikaa he eivät hoitovapaalla voi olla. Kuitenkin jos toinen vanhemmista on äitiys- tai vanhempainvapaalla, voi toinen vanhemmista olla samanaikaisesti hoitovapaalla yhden jakson. Yhteensä vanhemmilla on näin ollen mahdollisuus pitää 4 jaksoa

Hoitovapaan ja osittaisen hoitovapaan voi keskeyttää uuden äitiysvapaan alkuun. Hoitovapaan keskeyttämisestä ja uuden äitiysvapaan alkamisesta on ilmoitettava työnantajalle kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Palkanmaksuvelvollisuus äitiysvapaan ajalta määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Useiden työehtosopimusten mukaan



uuden äitiysvapaan ajalta ei makseta palkkaa, jos työntekijä ei ole palannut työhön edelliseltä perhevapaalta.

## 14 Osittainen hoitovapaa

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan päivittäisen tai viikoittaisen työajan lyhentämistä. Tarkoituksena, että äidillä tai isällä on mahdollisuus yhdistää lapsen hoito ja osittainen työnteko. Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen on siihen asti, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy (31.7.). Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen on, mikäli työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeisen vuoden aikana.

Työnantaja voi kieltäytyä antamasta vapaata vain, jos siitä aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle kohtuullisin järjestelyin estettävissä olevaa haittaa. Kieltäytymisen perusteista on työnantajan annettava selvitys.

Jos työnantajalla ei ole riittävän painavaa kieltäytymisperustetta ja jos sopimukseen vapaan toteuttamisesta ei päästä, työntekijällä on oikeus yhteen hoitovapaajaksoon kalenterivuodessa. Tällöin vapaan pituus ja ajankohta määräytyvät työntekijän toiveen mukaan ja työaika on 6 t/päivä tai 30 t/viikko.

Vapaa voidaan keskeyttää tai sitä voidaan muuttaa sopimalla asiasta. Lisäksi työntekijä voi keskeyttää vapaan perustellusta syystä, jos lapsen hoitamisedellytyksissä on tapahtunut muutos. Keskeyttämisestä on ilmoitettava yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Kuten hoitovapaan, myös osittaisen hoitovapaan voi keskeyttää uuden äitiysvapaan alkuun. Kun osittainen hoitovapaa päättyy ja työntekijä siirtyy uudelle äitiysvapaalle, äitiysajan palkka maksetaan kokoaikatyön palkan suuruisena.

Molemmat vanhemmat voivat hyödyntää vapaata samalla kalenterijaksolla, mutta eivät kuitenkaan yhtäaikaaisesti. Esimerkiksi toinen vanhemmista voi lyhentää työpäiväänsä aamusta, toinen illasta, tai vanhemmat voivat käyttää vapaata vuoropäivin tai -viikoin, mikäli näin asiasta sovitaan.

## 15 Tilapäinen hoitovapaa

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, on samassa taloudessa asuvalla aikuisella oikeus saada olla tilapäisesti pois työstä sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi. Oikeus koskee myös ns. etävanhempaa, vaikka lapsi ei sairaustuessaan olisikaan ollut etävanhemman luona.

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen koskee yleensä vain tilanteita, joissa lapsi sairastuu äkillisesti. Näin ollen tilapäistä hoitovapaata ei voi käyttää esimerkiksi ennalta sovitun lääkärin tarkastuksen tai leikkauksen takia. Työstä poissaolosta täytyy tällöin sopia työnantajan kanssa.

Oikeus poissaoloon on lapsi- ja sairauskohtainen. Perheen toisen lapsen sairastuessa tai lapsen sairastuessa toiseen sairauteen, on uusi tilapäisen hoitovapaan jakso vanhempien tai huoltajien käytettävissä. Jos lapsia on sairaana samanaikaisesti useampi kuin yksi, eivät molemmat vanhemmat kuitenkaan voi saada tilapäistä hoitovapaata.

Vapaan edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat työssä kodin ulkopuolella tai että kotona oleva vanhempi on esimerkiksi sairauden takia kykenemätön vastaamaan lapsen hoidosta. Jos sairastuneen lapsen toisella vanhemmalla on vapaapäivä ja tämän johdosta hänellä olisi mahdollisuus hoitaa lasta, ei työssä olevalla vanhemmalla ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen. Työnantajan pyynnöstä on esitettävä selvitys siitä, että toinen vanhemmista ei ole voinut hoitaa lasta. Työnantajalla on myös oikeus pyytää sairauslomatodistus sairausjakson ajalta.

Vanhemmat voivat keskenään sopia, kumpi jää hoitamaan sairastunutta lasta. On myös mahdollista sopia, että toinen vanhemmista hoitaa lasta aamupäivän ja toinen iltapäivän. Yhtä sairastumistapausta kohden vanhemmilla on kuitenkin yhteensä enintään neljä työpäivää vapaata, eli vanhempien vuorottelu lapsen hoitamisessa ei pidennä vapaan enimmäiskesto.

Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, on mitätön.

## **16 Poissaolo pakottavasta perhesyystä**

Työntekijällä on oikeus olla tilapäisesti pois työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi perheen jäsenelle sattunut onnettomuus, tai perheen lastenhoitajan sairastuminen. Myös perheen yhteiseen kotiin liittyvä onnettomuus, kuten tulipalo tai vesivahinko, oikeuttavat poissaoloon.

Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä poissaolon palkallisuudesta. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksessa sovitaan, että palkallinen poissaolo pakottavasta perhesyystä koskee vain perheenjäsenen kuoleman tapauksessa tai hautajaisissa.

Työntekijän on ilmoitettava pakottavasta perhesyystä viivyttämättä. Työntekijän tulee myös työnantajan pyynnöstä antaa luotettava selvitys poissaolon laadusta. Tällainen selvitys voi olla esimerkiksi lääkärintodistus tai isännöitsijän todistus.

## 17 Perhevapaalla olevan työntekijän työsuhdeturva

Työsopimuslaissa on taattu erityinen irtisanomissuoja raskaana tai perhevapaalla olevalle työntekijälle (7 luku, 9 §).

Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, ettei perhevapaalla olevaa tai perhevapaan käyttöä suunnittelevaa työntekijää saa irtisanoa perhevapaan käyttämisen perusteella.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän, tulee työnantajan pystyä osoittamaan, että irtisanominen on johtunut jostain muusta seikasta kuin työntekijän perhevapaasta. Työnantajalla on siis näyttövelvollisuus, sillä irtisanottaessa perhevapaalla olevaa tai sen käytöstä ilmoittanutta työntekijää, automaattisesti oletetaan irtisanomisen johtuneen perhevapaasta.

Perhevapaat eivät kuitenkaan estä työnantajaa kaikissa tapauksissa irtisanomasta työntekijää. Työsopimus voidaan irtisanoa työntekijästä johtuvasta syystä, jos siihen on olemassa työsopimuslaissa säädetty hyväksyttävä syy. Työnantajan on tällöin vedottava irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluessa tiedon saamisen jälkeen. Ennen irtisanomista työntekijää tulee yleensä varottaa. Irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä on yleensä mahdollista vain lyhyehkönä aikana perhevapaan alettua. Työsopimuksen purkaminen on sen sijaan mahdollista jos siihen löytyy peruste.

Käytännössä tällaiset yksilöön perustuvat syyt ajoittuvat yleensä aikaan ennen perhevapaan alkua, mutta joskus saattaa työnantajan tietoon tulla työntekijän irtisanomisen perusteleva syy jo perhevapaan alkamisen jälkeenkin.

Taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä perhevapaalla oleva työntekijä voidaan työsopimuslain 7 luvun 9.3 §:n mukaan irtisanoa vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Muissa tapauksissa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla työsopimus voidaan irtisanoa vasta sen jälkeen, kun työntekijä palaa vapaaltaan töihin. Työnantaja saa kuitenkin antaa työntekijälle ilmoituksen irtisanomisesta jo vapaan aikana, mutta työsuhde päättyy vasta töihin paluusta alkavan irtisanomisajan kuluttua.

Jos irtisanomisperusteen täyttyminen on selvää työntekijän ollessa jo perhevapaalla, yt-neuvottelut voidaan käydä sekä työntekijä voidaan irtisanoa ja ilmoitus irtisanomisesta toimittaa työntekijälle jo perhevapaan aikana. Kyse voi olla sellaisista muutoksista yrityksessä, että perhevapaalla olevalle työntekijälle ei voida tarjota enää hänen omaa työtään eikä muuta hänen työsopimuksensa mukaista työtä. On syytä kuitenkin huomioida, työntekijän perhevapaa voi kestää pitkäänkin yhteistoiminta-neuvotteluiden jälkeen. Jos työntekijä on irtisanottu töiden vähentymisen takia, voi pitkän perhevapaan aikana tapahtua muutoksia töiden määrässä ja irtisanomisperustetta ei työhön palaamishetkellä enää ole. Työtilanne tulee tarkastaa työntekijän perhevapaan viimeisenä päivänä.

Irtisanomisaika alkaa kulua kuitenkin vasta perhevapaan päättymisestä. Tällöin tulee huolehtia, että perhevapaalla olevan osalta selvitetään normaaliin tapaan uudelleensijoittamis- ja koulutusmahdollisuudet.

Konkurssin ja työnantajan kuoleman perusteella myös raskaana ja perhevapaalla olevat voidaan irtisanoa ilman erityistä syrjintä olettaa tai työn loppumista kokonaan.

Yrityksissä joissa ei yhteistoimintalakia sovelleta, irtisanominen voidaan suorittaa työnantajan täytettyä selvitysvelvollisuutensa.

## 18 Töihin paluu perhevapaalta

Perhevapaalla olevan työntekijän tulee ilmoittaa työhön paluustaan työnantajalle viimeistään kahta kuukautta ennen työhön paluuta.

Perhevapaalla olevaa työntekijää koskee niin sanottu laajennettu työsuhdeturva.

Työsopimuslaissa (Työsopimuslaki 4 luku 9 §) on määritelty perhevapaisiin liittyvä porrastettu työntarjoamisjärjestys. Tällä pyritään suojaamaan sitä, ettei työntekijää siirretä perhevapaalta palatessa muihin tehtäviin.

Perhevapaalta palaavalla on ensisijaisesti oikeus palata aiempaan työhönsä. Työn ehtojen tulee säilyä vähintään entisinä, pois lukien perhevapaiden aikana työsuhteisiin yleisesti tulleita muutoksia, kuten esimerkiksi palkkoihin neuvotellut yleiskorotukset.

Perhevapaat voivat kestää vuosiakin ja tänä aikana työnantajalla on tietysti oikeus järjestellä työtehtäviä uudelleen. Tarkoituksena ei silloin kuitenkaan saa olla loukata työhönpaluusuojaa.

Organisaatiomuutokset ja muut töiden järjestelyt voivat johtaa siihen, ettei perhevapaalta palaavalle työntekijälle ole aikaisempaa työtä tarjolla. Näin ollen työhön palaavalla ei ole ehdotonta oikeutta palata entiseen työhönsä.

Toissijaisesti työnantajan tulee tarjota perhevapaalta palaavalle työntekijälle työtä joka vastaavaa mahdollisimman paljon hänen entistä työtään. Mikäli tällaistakaan työtä ei ole tarjota, tulee työnantaja tarjota työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä. Jos työnantajalla on työtä joka vastaa perhevapaalta palaavan työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta, tulee hänen tarjota sitä perhevapaalta palaavalle työntekijälle. Työnantajalla ei siis ole oikeutta tarjota perhevapaalta palaavalle työntekijälle mitään tahansa työtä. Tarjottavaa työtä ja entistä työtä tulee verrata työn sisällön lisäksi työntekijän koulutuksen ja kokemuksen kautta. Mikäli päädytään siihen, että työntekijä siirretään entistä työtä vastaaviin tehtäviin, työsuhteen ehdot määräytyvät uusien työtehtävien mukaan vasta irtisanomisaikaa vastaavan ajan kuluttua.

Työntekijän perhevapaan aikana työnantajalla voi olla todellinen tarve palkata uutta työvoimaa. Tehtävään josta työntekijä on lähtenyt perhevapaalle, voidaan toki ottaa sijainen mutta hänen työsopimuksensa tulee olla määräaikainen, ellei ole tarkoitus että hänet ohjataan työnjohto-oikeutta käyttämällä toisiin tehtäviin kun perhevapaalla oleva työntekijä palaa työhönsä. Eli perhevapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus alkuperäiseen työhönsä myös silloin kun hänen perhevapaansa ajaksi otettu sijainen on vakinaistettu.

Työnantajalla on velvollisuus mahdollistaa perhevapaalta palaavan työntekijän paluusuojan toteutuminen. Jos työnantaja on palkannut uusia työntekijöitä työtehtäviin joihin perhevapaalta palaava työntekijä voitaisiin uudelleen sijoittaa, ellei hänen entistä työtään ole tarjolla, rikkoo työnantaja työsopimuslain 4 luvun 9 §:n säännöstä.

Jos perhevapaalta palaavalle työntekijälle ei ole tarjota hänen entistä työtään, sitä vastaavaa työtä tai mitään muuta hänen työsopimuksensa vastaavaa työtä, voi työnantaja joutua harkitsemaan työntekijän irtisanomista.

## 19 Vuosiloma perhevapaan ajalla

Työsuhte pysyy voimassa vuosienkin mittaisen perhevapaiden aikana ja siksi perhevapaiden aika lasketaan myös palvelusvuosiin. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana. Hoitovapaan aikana vuosilomaa ei kerry.

Myös pakottavan perhesyyn vuoksi tapahtuva poissaolo sekä tilapäinen hoitovapaa katsotaan työssäoloon verrattavaksi ajaksi. Vuosiloman pitäminen ei muuta perhevapaan kestoa.

Vuosilomalain 7§:n 2 momentin mukaan työnantaja saa määrätä työntekijän vuosiloman äitiys- ja isyysloman ajaksi vain työntekijän suostumuksella. Sen sijaan työnantaja voi sijoittaa vuosiloman työntekijän erityisäitiysvapaan, vanhempainvapaan tai hoitovapaan ajalle. Tällöin työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle lomasta kuukautta aiemmin ja loman tulee sijoittua sitä vastaavalle lomakaudelle, eli kesäloman kesälomakaudelle ja talviloman sen ulkopuolelle. Mikäli työnantaja määrää loman ajankohdan, tulee hänen antaa työntekijälle mahdollisuus esittää mielipiteensä siitä, myös vaikka hän olisi perhevapaalla.

Työntekijällä on oikeus saada käyttöönsä palkkaan kuuluvat luontoisedut myös vuosiloman aikana. Asuntoetu tuo poikkeuksen sääntöön, lue siitä seuraavasta kappaleesta ”Edut”.

## **20 Luontoisedut perhevapaiden aikana**

Luontoiseduiksi kutsutaan etuja jotka työnantaja maksaa palkan osana. Tällaisia ovat esimerkiksi puhelin, - lounas, - ja autoetu. Koska kyseessä on palkan osa, voidaan sanoa, että edut ovat voimassa silloin kun työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa.

Palkan maksun päätyttyä työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa luontoisetuja työntekijän käyttöön. Jos näin kuitenkin esimerkiksi yhteisellä sopimuksella tehdään, tulee työnantajan silloin maksaa eduista sosiaaliturvamaksu, eläkemaksu sekä työttömyysvakuutusmaksu. Työnantaja on velvollinen hoitamaan myös työntelijän osuuden em. maksuista sillä työntekijälle ei makseta palkkaa josta kyseiset maksut voitaisiin pidättää.

Työsopimuslain mukaan työntekijä saa käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuntoa myös perhevapaan aikana. Työnantajalla on oikeus periä asunnosta vastiketta palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta.

## **21 Perhevapaan keston muuttaminen tai vapaan keskeyttäminen**

Vaikka ilmoitus perhevapaan käyttämisestä on useimmiten sitova, perhevapaan muuttaminen on aina mahdollista työntekijän ja työnantajan keskinäisellä sopimuksella. Muuten ilmoitetun vapaan siirtäminen tai keskeyttäminen on mahdollista vain jos siihen liittyy perusteltu syy.

Perusteltu syy on lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunut ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään ilmoitusta aiotun vapaan ajankohdasta. Tällaisena syynä voidaan pitää esimerkiksi lapsen tai vanhemman vakavaa sairastumista tai kuolemaa tai lapsen vanhempien avioeroa.

Uusi raskaus ei ole luettavissa perustelluksi syyksi keskeyttää hoitovapaa ja palata työhön. Sen sijaan hoitovapaan voi keskeyttää uuden raskauden takia siitä ajankohdasta lukien, jolloin hänen oikeutensa työsopimuslaissa tarkoitettuun äitiysvapaaseen alkaa.

Työntekijä voi vedota lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtuneeseen muutokseen myös silloin, kun hän on alun perin ilmoittanut jättävänsä käyttämättä vanhempainvapaoikeutensa.

Aina kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista ja silloin työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksen tekemisestä.

Edellytyksenä on, ettei vapaalle jäämisestä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Jos työnantaja ei suostu kuukauden ilmoitusaikaan, hänen on selvitettävä työntekijälle kieltäytymisperusteet. Jos työnantaja osoittaa, että työntekijän vanhempainvapaalle jääminen kahta kuukautta lyhemmällä ilmoitusajalla aiheuttaa vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, työntekijä voi silti jäädä vanhempainvapaalle kahden kuukauden kuluttua ilmoituksen tekemisestä.

## 22 Adoptio

Siinä missä perhevapaat äitiysvapaata lukuun ottamatta koskevat lapsen adoptoivaa henkilöä, tietotekniikan palvelualan työehtosopimus rajaa 3 kuukauden mittaisen adoptointiloman koskemaan vain naispuolisia työntekijöitä jotka adoptoivat alle kouluikäisen lapsen.

Adoptioäiti ei saa äitiysvapaata, joten perheenä yhdessä adoptoivan vanhempainvapaa on kumman tahansa vanhemman käytettävissä. Vanhempainvapaa on 200 päivää tai 234 päivää jos adoptoitu lapsi on vastasyntynyt. Mikäli adoptoidaan kerralla useampi alle 7-vuotias lapsi, jokainen heistä lisää vanhempainvapaata 60:lla päivällä. Vanhempainvapaa alkaa päivästä jolloin lapsi tulee hoitoon adoptoivaan perheeseen.

Vanhempainvapaan päätyttyä on adoptoitua lasta mahdollista hoitaa hoitovapaalla. Oikeus hoitovapaaseen jatkuu siihen asti, kun adoptiosta on kulunut kaksi vuotta, tai kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaa-oikeus jatkuu, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta tai kunnes adoptiosta on kulunut kaksi vuotta. Useissa työehtosopimuksissa sen sijaan suositetaan palkatonta adoptiolomaa.

Jos vanhempainvapaata ei pidetä, on adoptiovanhemmalla oikeus saada lapselleen kunallinen päivähoitopaikka.

Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on noudatettava kahden kuukauden ilmoitusaikaa. Mikäli kahden kuukauden ilmoitusaikaa ei voida noudattaa esimerkiksi adoption nopean etenemisen takia, tulee silloin työntekijän mahdollisimman pian ilmoittaa työnantajalle aikomuksestaan jäädä isyys- tai vanhempainvapaalle.





---

# **Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus**

---

**9.11.2011–31.10.2013**

## Sisällysluettelo

Asiahakemisto .....	3
TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA .....	5
1 YLEISTÄ .....	12
1 § Sopimuksen soveltamisala .....	12
2 § Liittojen ja keskusjärjestöjen väliset sopimukset ja suositukset .....	12
3 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus .....	12
2 TYÖSUHDE .....	12
4 § Työsuhteen alkaminen .....	12
5 § Työsuhteen päätyminen .....	13
3 PALKAT .....	13
6 § Palkat .....	13
7 § Harjoittelijat ja kesätyöntekijät .....	17
4 TYÖAIKA .....	17
8 § Säännöllinen työaika päivätyössä .....	17
9 § Säännöllinen työaika vuorotyössä .....	18
10 § Vuorolisät .....	19
11 § Ilta- ja yötyölisä .....	19
12 § Lisä-, yli- ja sunnuntaityö .....	19
13 § Viikoittainen vapaa-aika .....	20
14 § Varallaolo .....	20
15 § Puhelinsoittokorvaus .....	20
16 § Hälytystyö .....	21
5 MATKUSTUSMÄÄRÄYKSET .....	21
17 § Matkakustannukset ja päivärahat sekä työmatkakorvaus .....	21
6 POISSAOLOT JA SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET .....	22
18 § Työntekijän sairastuminen .....	22
19 § Perhevapaat .....	23
20 § Lääkärintarkastukset .....	24

21 § Tilapäinen poissaolo.....	25
7 VUOSILOMA JA LOMARAHAA.....	26
22 § Vuosiloma.....	26
23 § Lomaraha .....	26
8 MUUT MÄÄRÄYKSET .....	27
24 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.....	27
25 § Paikallinen sopiminen.....	27
26 § Neuvottelujärjestys .....	28
27 § Jäsenmaksun periminen .....	28
28 § Ryhmähenkivakuutus .....	29
29 § Kokoontuminen työpaikoilla.....	29
30 § Voimassa olevat edut .....	29
31 § Työrauhavelvollisuus.....	29
32 § Sopimuksen voimassaoloaika .....	29
LIITTEET	
LIITE 1 – SOPIMUS PAIKALLISESTA SOPIMISESTA .....	31
LIITE 2 – PÖYTÄKIRJA PAIKALLISESTA SOPIMISESTA POIKKEUSTILANTEISSA .....	32
LIITE 3 – LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	33
LIITE 4 – KOULUTUSSOPIMUS .....	39
LIITE 5 – SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN LYHENTÄMINEN 8 TUNTIA VUOROKAUDESSA TEHTÄVÄN PÄIVÄTYÖN OSALTA .....	41
LIITE 6 – TYÖAIKAPANKKI TIETOTEKNIIKAN PALVELUYRITYKSISSÄ.....	42
LIITE 7 – TIETOTEKNIIKAN PALVELUALAN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS.....	43
LIITE 8 – LIITTOJEN SUOSITUS MUUTOSTEN ENNAKOINNISTA JA MUUTOSTURVASTA .....	52
MALLIT	
ETÄTYÖSOPIMUS.....	53
SÄÄSTÖVAPAASOPIMUS.....	55
TYÖSOPIMUS.....	56

## Asiahakemisto

Adoptio.....	24
Ammatillinen koulutus.....	39
Ay-koulutus.....	53
Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	28
Erimielisyysmuistio.....	28
Etätyö.....	53
Hammassairaus.....	24
Harjoittelijat.....	17
Hautajaiset.....	25
Hoitovapaa.....	23
Hälytystyö.....	21
Hälytysraha.....	21
Toisinsopiminen.....	27
Ilta- ja yötyö.....	19
Ilta- ja yötyölisä.....	19
Toisinsopiminen.....	27
Irtisanominen.....	
Henkilöön liittyvä.....	45
Irtisanomisajat.....	43
Irtisanomissuoja.....	43
Tuotannollinen ja taloudellinen syy.....	46
Työllistymisohjelma.....	45
Työllistymisvapaa.....	43
Vähentämisjärjestys.....	47
Isyysvapaa.....	23
Joulu.....	17
Järjestäytymisoikeus.....	12
Kertausharjoitukset.....	26
Kesätyöntekijät.....	17
Kuolema.....	25, 43
Lapsen sairaus.....	25
Lepoaika.....	18
Lisätyö.....	19
Lomaraha.....	26, 54
Toisinsopiminen.....	27
Lomauttaminen.....	46
Luottamusmies.....	33
Ansionmenetyksen korvaaminen.....	37
Luottamusmiehen oikeus saada tietoja.....	36
Luottamusmiehen tehtävät.....	35
Luottamusmiehen valitseminen.....	33
Työsuhdeturva.....	34
Vapautus työstä.....	37
Lääkärintarkastukset.....	24
Lääkärintodistus.....	22
Matkakustannukset.....	21
Matkustusmääräykset.....	21
Matkakustannukset.....	21
Päiväraha.....	21
Vapaa-aikana matkustaminen.....	21
Merkkipäivä.....	25
Muuttopäivä.....	25
Neuvottelujärjestys.....	28
Omainen.....	25
Paikallinen sopiminen.....	27, 31, 32
Palkka.....	13
Harjoittelijat.....	17
Kesätyöntekijät.....	17
Tuntipalkkajakaja.....	13

Pekkas (työajan lyhennysvapaa) .....	41
Perhevapaat .....	23
Poissaolo .....	22
Hautajaiset .....	25
Kertausharjoitukset .....	26
Lapsen sairaus .....	25
Lääkärintarkastukset .....	24
Merkipäivä .....	25
Muuttopäivä .....	25
Perhevapaat .....	23
Sairastuminen .....	22
Vihkiäiset .....	25
Puhelinsoittokorvaus .....	20
Toisinsopiminen .....	27
Päiväraha .....	21
Raskaus .....	24
Reservin harjoitukset .....	26
Ruokailutauko .....	17
Röntgentutkimus .....	24
Sairastuminen .....	22
Sunnuntaityö .....	19, 36
Tuntipalkkakajaja .....	13
Työaika .....	17
Ilta- ja yötyöissä .....	19
Toisinsopiminen .....	27
Iltatyö .....	19
Lepoaika .....	18
Lisätyö .....	19
Lyhennysvapaat .....	41
Sunnuntaityö .....	19
Säännöllinen työaika päivätyössä .....	17
Toisinsopiminen .....	27
Säännöllinen työaika vuorotyössä .....	18
Toisinsopiminen .....	27
Varallaolo .....	20
Varallaolokorvaus .....	20
Ylityö .....	19
Yötyö .....	19
Työaikapankki .....	42
Työllistymisohjelma .....	45
Työllistymisvapaa .....	43
Työsuojeluvaltuutettu .....	27
Varallaolo .....	20
Toisinsopiminen .....	27
Varallaolokorvaus .....	20
Vihkiäiset .....	25
Viikkovapaa .....	20
Virvoketauko .....	17
Vuorotyö .....	18
Kaksivuorotyö .....	18
Keskeytymättömän kolmivuorotyö .....	18
Keskeytyvä kolmivuorotyö .....	18
Säännöllinen työaika vuorotyössä .....	18
Vuorolisät .....	19
Vuosiloma .....	26
Lomaraha .....	26
Vähimmäispalkat .....	15, 16
Yhteiskunnallinen luottamustehtävä .....	26
Ylityö .....	19
Äitiysvapaa .....	23

## TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 16.11.2011

Paikka Teknologiateollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä

### **Teknologiateollisuus ry**

Jorma Turunen  
Risto Alanko  
Jarkko Ruohoniemi  
Hanna Hovi  
Satu Koivistoinen

### **Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry**

Heikki Kauppi  
Pertti Porokari  
Mika Varjonen  
Lotta Savinko  
Ismo Kokko  
Jani Huhtamella  
Riikka Mykkänen  
Esa Schön

### **Tietoalan toimihenkilöt ry**

Juha Reinisalo  
Esa Koskinen  
Turkka Ahlstedt  
Jouko Malinen

## **1 §**

### **Työehtosopimuksen allekirjoittaminen**

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu valtakunnansovittelijan 9.11.2011 antaman sovintoehdotuksen mukainen työehtosopimus liitteineen. Nyt allekirjoitettu sopimus tulee voimaan 9.11.2011 alkaen.

Sopimuksen sisältöä koskevat muutokset tulevat voimaan 9.11.2011 alkaen ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta muusta sovittu.

### **Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista**

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava ratkaisu. Tavoitteena on kehittää avointa keskustelukulttuuria, tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä yrityksissä. Tarkoituksena on, että paikallisissa keskusteluissa käsitellään palkkauksen oikeellisuutta ja mitä toimenpiteitä palkkauksen ylläpito mahdollisesti vaatii. Tasavertaisen paikallisen neuvotteluasetelman luominen edellyttää avointa tietojen vaihtoa osapuolten välillä.

Palkkaratkaisulla halutaan osaltaan turvata alan yritysten ja työpaikkojen toimintaedellytyksiä, kustannuskilpailukykyä, tuottavuuden kehittymistä sekä työllisyyden säilymistä. Toisaalta palkkaratkaisulla mahdollistetaan työntekijöiden positiivinen ansiokehitys niissä yrityksissä, joissa talous- ja työllisyystilanne on suotuista.

### **Yrityskohtainen palkkaratkaisu**

Neuvottelun jälkeen sovitaan kirjallisesti palkankorotuksien toteutustapa, ajankohta ja kustannusvaikutus. Suotuisissa olosuhteissa voidaan sopia alempana tässä pykälässä sovittua suuremmasta kustannusvaikutuksesta. Työehtosopimuksen liitteen 2 "Pöytäkirja paikallisesta sopimisesta poikkeustilanteissa" mukaisilla edellytyksillä ja noudattaen pöytäkirjan menettelytapoja voidaan sopia myös liittojen sopimaa kustannusvaikutusta pienemmästä korotuksesta tai jättää korotus kokonaan tekemättä.

Edellä mainituista sovitaan luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työntekijöiden tätä tarkoitusta varten valitseman edustajan tai työpaikan kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä kirjallisesti viimeistään 15.12.2011 mennessä.

Työnantaja ei voi yksipuolisesti toteuttaa yrityskohtaista palkkaratkaisua.

### **Jos yrityskohtaiseen palkkaratkaisuun ei päästä**

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,8 % suuruisella erällä kohdistettuna henkilökohtaisiin korotuksiin taannehtivasti 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Edellä mainitun 0,8 % erän kohdentamisesta palkkausjärjestelmän mukaisesti neuvotellaan ja sovitaan luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työpaikan työntekijöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla.

Sopijapuolet pitävät tärkeänä, että paikallisesti käydään aktiivista keskustelua palkankorotuksen kohdentamisesta kannustavasti työtuloksen, pätevyyden tai suorituksen perusteella taikka palkkaporrastuksen korjaamiseksi. Samalla osapuolet toteavat, että paikallisen erän käsittelyssä ja toteuttamisessa voidaan perustellusti päätyä yrityksen eri toiminnoissa ja tehtävissä erilaisiin ratkaisuihin.

Ellei erän toteuttamistavasta sovita paikallisesti, osapuolet voivat pyytää liitoilta kannanottoa erän käsittelytavasta ja toteuttamisesta. Ellei erän käytöstä näinkään sovita, yleiskorotus on yhteensä 2,4 %.

Liittojen tai paikallisten osapuolten sopimaa kustannusvaikutusta ei tule käyttää tehtävän muutoksesta mahdollisesti aiheutuvan palkankorotuksen toteuttamiseen.

## **Kertaerä 1.1.2012**

Mikäli 13.10.2011 tehty työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyyn ja työllisyyden turvaamisesta toteutuu eikä kertaerän maksamisesta tai maksuajankohdasta paikallisesti muuta sovita, maksetaan tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille 150 euron kertaerä 1.1.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavin edellytyksin:

- Kertaerä maksetaan niille työntekijöille, joidenka yhdenjaksoinen työsuhte on alkanut viimeistään 1.10.2011 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä.
- Osa-aikaisille työntekijöille kertaerän määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.
- Henkilön ollessa palkattomalla jaksolla, hänelle maksetaan kertaerä työhön paluun jälkeen lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, mikäli hän palaa työhön sopimuskauden aikana.

## **Vuosi 2012**

### **Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista**

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava ratkaisu. Tavoitteena on kehittää avointa keskustelukulttuuria, tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä yrityksissä. Tarkoituksena on, että paikallisissa keskusteluissa käsitellään palkkauksen oikeellisuutta ja mitä toimenpiteitä palkkauksen ylläpito mahdollisesti vaatii. Tasavertaisen paikallisen neuvotteluasetelman luominen edellyttää avointa tietojen vaihtoa osapuolten välillä.

Palkkaratkaisulla halutaan osaltaan turvata alan yritysten ja työpaikkojen toimintaedellytyksiä, kustannuskilpailukykyä, tuottavuuden kehittymistä sekä työllisyyden säilymistä. Toisaalta palkkaratkaisulla mahdollistetaan työntekijöiden positiivinen ansiokehitys niissä yrityksissä, joissa talous- ja työllisyystilanne on suotuista.

### **Yrityskohtainen palkkaratkaisu**

Neuvottelun jälkeen sovitaan kirjallisesti palkankorotuksien toteutustapa, ajankohta ja kustannusvaikutus. Suotuisissa olosuhteissa voidaan sopia alempana tässä pykälässä sovittua suuremmasta kustannusvaikutuksesta. Työehtosopimuksen liitteen 2 "Pöytäkirja paikallisesta sopimisesta poikkeustilanteissa" mukaisilla edellytyksillä ja noudattaen pöytäkirjan menettelytapoja voidaan sopia myös liittojen sopimaa kustannusvaikutusta pienemmästä korotuksesta tai jättää korotus kokonaan tekemättä.

Edellä mainituista sovitaan luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työntekijöiden tätä tarkoitusta varten valitseman edustajan tai työpaikan kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä kirjallisesti viimeistään 31.10.2012 mennessä.

Työnantaja ei voi yksipuolisesti toteuttaa yrityskohtaista palkkaratkaisua.



### **Jos yrityskohtaiseen palkkaratkaisuun ei päästä**

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,6 % suuruisella erällä kohdistettuna henkilökohtaisiin korotuksiin taannehtivasti 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Edellä mainitun 0,6 % erän kohdentamisesta palkkausjärjestelmän mukaisesti neuvotellaan ja sovitaan luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työpaikan työntekijöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla.

Sopijapuolet pitävät tärkeänä, että paikallisesti käydään aktiivista keskustelua palkankorotuksen kohdentamisesta kannustavasti työtuloksen, pätevyyden tai suorituksen perusteella taikka palkkaporrastuksen korjaamiseksi. Samalla osapuolet toteavat, että paikallisen erän käsittelyssä ja toteuttamisessa voidaan perustellusti päätyä yrityksen eri toiminnoissa ja tehtävissä erilaisiin ratkaisuihin.

Ellei erän toteuttamistavasta sovita paikallisesti, osapuolet voivat pyytää liitoilta kannanottoa erän käsittelytavasta ja toteuttamisesta. Ellei erän käytöstä näinkään sovita, yleiskorotus on yhteensä 1,9 %.

Liittojen tai paikallisten osapuolten sopimaa kustannusvaikutusta ei tule käyttää tehtävän muutoksesta mahdollisesti aiheutuvan palkankorotuksen toteuttamiseen.

### **3 §**

#### **Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen**

Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. Henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä myös menestyvälle liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen korostaa työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä.

Liitot asettivat vuonna 2009 työryhmän, jonka tehtävänä on edistää toimialalla yritysten henkilöstön työhyvinvointia, eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä sekä sairauspoissaolojen hallintaa. Työryhmän tehtävänä on ollut kehittää teknologiateollisuuden työpaikoille soveltuvia työkaluja ja toimintamalleja, joilla työpaikat voivat kartoittaa työhyvinvoinnin nykytilaa sekä tunnistaa tärkeimmät kehittämiskohteet. Työryhmän tehtävänä on myös tukea yrityksiä toteuttamaan kehittämishankkeensa.

Työryhmä on yhdessä asiantuntijoiden kanssa kehittänyt työkalut, joiden avulla työpaikat kartoittavat tilanteensa ja määrittelevät tärkeimmät kehittämistoimenpiteensä. Työkaluja testataan valituissa pilottiyrityksissä loppuvuoden 2011 aikana. Vuosina 2012 ja 2013 työkalut ja hyvät käytännöt annetaan kaikkien teknologiateollisuuden yritysten käyttöön. Liitot kannustavat ja tukevat Hyvä työ – Pidempi työura -hankkeeseen tulevia uusia työpaikkoja työkalujen käytössä sekä hyvinvointihankkeiden toteuttamisessa.

#### **4 §**

##### **Työelämän kehittäminen**

Allekirjoituspöytäkirjan liitteeksi on otettu työelämän kehittämistä koskeva asiakirja.

#### **5 §**

##### **Matkamääräysten kehittäminen**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on 31.12.2012 mennessä selvittää työehtosopimuksen matkakustannuksia ja päivärahoja sekä työmatkakorvausta koskevan määräyksen toimivuutta ja paikallisia käytäntöjä. Selvityksen perusteella työryhmä arvioi mahdollisia uudistustarpeita ja laatii tarvittaessa esityksen määräysten kehittämisestä.

#### **6 §**

##### **Palkkausjärjestelmän kehittäminen**

Liitot asettavat työryhmän selvittämään tarpeita ja mahdollisuuksia kehittää palkkausta ja palkitsemista toimialalla. Määräaika tälle selvitystyölle on 31.12.2012.

#### **7 §**

##### **Kehittämisyhmä**

Osapuolet käsittelevät alakohtaisessa vuoropuhelussa toimialan asioita jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti. Tällaisia ovat esimerkiksi tuottavuuteen ja alan kilpailukykyyn liittyvät kysymykset sekä työaika ja työehtosopimuksen selkiyttäminen.

Tilastoyhteistyön kehittämisen osalta työryhmä selvittää 31.5.2012 mennessä tarpeet ja edellytykset yhteistyön tiivistämiselle. Selvityksen perusteella työryhmä esittää ehdotuksia, joilla voidaan edistää avoimuutta ja luottamusta, lisätä tilastotietojen vertailukelpoisuutta ja saatavuutta sekä edistää valmiuksia paikalliseen sopimiseen.

#### **8 §**

##### **Jäsenmaksujen periminen**

Työehtosopimuksen 2 §:stä on poistettu viittaus keskusjärjestöjen jäsenmaksuperintäsopimukseen EK–STTK. Viittauksen poistamisella ei ole tarkoitettu muuttaa aikaisempia käytäntöjä.

## 9 §

### Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Jorma Turunen, Risto Alanko, Heikki Kauppi, Jani Huhtamella, Pertti Porokari ja Juha Reinisalo tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi

*Hanna Hovi*

Tarkastettu

*Jorma Turunen*

*Risto Alanko*

*Heikki Kauppi*

*Jani Huhtamella*

*Pertti Porokari*

*Juha Reinisalo*

**Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan liite**

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 13.10.2011 signeeratun raamiratkaisun osana hyväksyneet maan hallituksen tavoitteen työnantajien kannustamiseksi lisäämään osaamista ja tuottavuutta edistävää koulutusta seuraavasti:

*Työelämän kehittäminen*

*Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisten lainsäädäntöhankeiden valmistelun.*

*Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.*

*Tavoitteena on, että työnantajia kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittää koulutusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. Näitä päiviä voidaan yli 55-vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.*

*Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.*

*Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttöönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.*

Yritysten henkilöstösuunnitelmia tai vastaavia tarkistetaan siten, että niissä mahdollistetaan edellä mainittu järjestely.

# TIETOTEKNIIKAN PALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS

## 1 YLEISTÄ

### 1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tässä työehtosopimuksessa määrätään tietotekniikan palveluyritysten työntekijöiden työehdot.
2. Tietotekniikan palveluyrityksellä tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa yritystä, jonka pääasiallinen toimiala on tietotekniikkapalveluiden kuten tietotekniikan käsittelypalveluiden, -henkilötyöpohjaisten palveluiden, -ohjelmistotuotteiden ja kokonaisjärjestelmätoimitusten tarjoaminen muille. Yritys voi harjoittaa myös myyntiä, huoltoa ja asennusta.
3. Tämä sopimus ei koske yrityksen johtoa eikä sellaisessa asemassa olevia, jotka edustavat työnantajaa tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työehtoja määrättäessä.

### 2 § Liittojen ja keskusjärjestöjen väliset sopimukset ja suositukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan työehtosopimuksen liitteenä olevia sopimuksia sekä seuraavia kulloinkin voimassa olevia keskusjärjestösopimuksia:

Yhteistoimintasopimus PT–AKAVA

Keskusjärjestöjen välillä on lisäksi suosituksia esimerkiksi hoitoonohjauksesta.

### 3 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

## 2 TYÖSUHDE

### 4 § Työsuhteen alkaminen

1. Työnantaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet, sekä työpaikan luottamusmiehen.

2. Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että työsopimus tehdään kirjallisesti.

## **5 § Työsuhteen päättyminen**

Liitot ovat sopineet irtisanomissuojasopimuksesta tietotekniikan palvelualalla. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä (liite 7).

## **3 PALKAT**

### **6 § Palkat**

1. Työntekijän palkka määräytyy pääsääntöisesti kuukausipalkkana. Osa-aikatyöntekijän vähimmäispalkka määräytyy täyden työajan ja hänen kanssaan sovitun työajan suhteessa. Määräaikaisen työntekijän kanssa voidaan sopia muustakin palkkauksen osalta.

Jos työpaikalla otetaan käyttöön tulospalkkiojärjestelmä, on työnantajan kuultava niitä työntekijöitä, joita järjestelmä koskee sekä annettava selvitys järjestelmän sisällöstä ja tavoitteista.

Työntekijän tehtävän vaativuuden muuttuessa pysyvästi on tehtävän vaativuustaso määriteltävä uudestaan.

2. Työntekijän vähimmäispalkkaa määriteltäessä otetaan huomioon työtehtävien vaativuustasot ja henkilökohtaiset palkanmääräytymisperusteet. Ellei työpaikalla olla yhtä mieltä palkan määräytymisperusteista, on osapuolilla oikeus pyytää liitoilta neuvottelupua ongelman ratkaisemiseksi.
3. Tehtäväryhmät, vaativuustasojen yleiskuvaajat ja vähimmäispalkat eri vaativuustasoissa ovat 1.1.2012 lukien seuraavan taulukon mukaiset. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle vuosittain tämän tehtäväryhmän ja tason joko kehityskeskustelussa tai muulla sopivalla tavalla. Tehtäväryhmä ja taso voidaan ilmoittaa myös palkkalaskelmassa. Tehtäväryhmän tai -tason muutoksesta ilmoitetaan työntekijälle kirjallisesti.
4. Tehtävien vaativuusryhmittelyn lisäksi työntekijän palkkaan vaikuttavat työntekijän työsuoritus, ammattitaito, työlle asetetut tulos- ja laatutavoitteet sekä henkilökohtainen pätevyys ja osaaminen. Henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvalla palkkojen porrastuksella on tarkoitus kannustaa ja palkita henkilöä hyvästä työsuorituksesta ja ammatitaidon kehittämisestä.
5. Tuntipalkkakajaja on kuukausipalkkaisilla työntekijöillä enintään 158.

## Palkkatason kuvaajat

Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 3 A
<b>Yleiskuvaus</b>			
Tehtävät ovat ryhmälle tyypillisiä ammattitehtäviä	Tehtävät ovat edellistä vaativampia tai monipuolisempia	Tehtävät ovat ryhmälle tyypillisiä asiantuntija-tehtäviä tai tehtäviä, joihin liittyy työnjohtovastuuta	Edelliseen verrattuna tehtävä sisältää merkittävässä määrin taloudellista, toiminnallista ja työnjohdollista vastuuta
<b>Osaaminen, vapaus, vastuu ja vuorovaikutus</b>			
Osaaminen, joka tarvitaan oman osaamisalueen töiden itsenäiseen tekemiseen.	Osaaminen edellyttää useiden erilaisten osaamisalueiden tietojen ja taitojen syvällistä hallintaa ja soveltamista.	Työ sisältää useita erilaisia osaamisalueita ja työ edellyttää kokonaisvaltaista näkemystä tai syvällistä perehtymistä osaamisalueisiin.	Ks. taso 3
Tehtävän hoito edellyttää tavanomaista kanssakäymistä ja yhteistyötaitoja yleisohjeiden mukaan.	Tehtävän hoito voi edellyttää yhteistyötaitoja vaihtelevissa vuorovaikutus- ja harkintatilanteissa.	Tehtävän hoito edellyttää itsenäisten ratkaisujen/mallien tuottamista vaihtelevissa harkintatilanteissa.  Työ edellyttää yhteistyötaitoja monipuolisissa vuorovaikutustilanteissa.	Ks. taso 3

## VÄHIMMÄISPALKAT 1.1.2012

TEHTÄVÄRYHMÄ	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 3A
<b>Myynti</b> Esim. myyntineuvottelijat, Myyntisihteerit ja –päälliköt	1902	2699	3530	3706
<b>Markkinointi ja viestintä</b> esim. markkinoinnin ja viestinnän asiantuntijatehtävät	1981	2411	3367	3535
<b>Asiakaspalvelu ja tuki</b> esim. yhdyshenkilöt, kouluttajat, neuvojat	2038	2581	3125	3280
<b>Suunnittelu/kehitys</b> esim. ohjelmointi, atk-, sovellus- ja systeemisuunnittelu ja asian- tuntijatehtävät	2097	2741	3446	3617
<b>Projekti-/järjestelmävastuu</b> esim. vastuu projektista ja järjestelmäkokonaisuuksista	2559	3077	3530	3706
<b>Verkko- ja tietoliikennepalvelut</b> esim. verkkopalvelu ja tietoliikenne	2097	2839	3446	3617
<b>Käyttö- ja laitepalvelut</b> esim. operaattorit, käytön suunnittelu, käyttöjärjestelmäasiantuntijat	1865	2352	3182	3342
<b>Laitteisto- ja ohjelmistoylläpito</b> esim. huolto- ja ylläpitotehtävät, ohjelmistoasiantuntijatehtävät	1888	2451	3001	3149
<b>Hallinto</b> esim. laskenta ja henkilöstötoimi	1495	1968	2373	2491



## VÄHIMMÄISPALKAT 1.11.2012

TEHTÄVÄRYHMÄ	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 3A
<b>Myynti</b> Esim. myyntineuvottelijat, Myyntisihteerit ja –päälliköt	1939	2751	3598	3777
<b>Markkinointi ja viestintä</b> esim. markkinoinnin ja viestinnän asiantuntijatehtävät	2019	2457	3431	3603
<b>Asiakaspalvelu ja tuki</b> esim. yhdyshenkilöt, kouluttajat, neuvojat	2077	2631	3185	3343
<b>Suunnittelu/kehitys</b> esim. ohjelmointi, atk-, sovellus- ja systeemisuunnittelu ja asian- tuntijatehtävät	2137	2794	3512	3686
<b>Projekti-/järjestelmävastuu</b> esim. vastuu projektista ja järjestelmäkokonaisuuksista	2608	3136	3598	3777
<b>Verkko- ja tietoliikennepalvelut</b> esim. verkkopalvelu ja tietoliikenne	2137	2893	3512	3686
<b>Käyttö- ja laitepalvelut</b> esim. operaattorit, käytön suunnittelu, käyttöjärjestelmäasiantuntijat	1901	2397	3243	3406
<b>Laitteisto- ja ohjelmistoylläpito</b> esim. huolto- ja ylläpitotehtävät, ohjelmistoasiantuntijatehtävät	1924	2498	3059	3209
<b>Hallinto</b> esim. laskenta ja henkilöstötoimi	1524	2006	2419	2539

## **7 § Harjoittelijat ja kesätyöntekijät**

1. Harjoittelu-aika, joka voidaan suorittaa tämän sopimuksen soveltamisalalla vain kerran, on enintään 1 vuosi.
2. Harjoitteluajan palkka on vähintään 85 % kyseisen tehtävän mukaisesta palkasta. Alan ammattikoulutus tulee huomioida harjoittelu-aikaa lyhentävänä, mikäli työntekijä tulee ko. koulutusta vastaavaan tehtävään. Tämä määräys ei koske tutkintoon liittyvää harjoittelua.

Palkoista voidaan sopia muuta sellaisten työsuhteessa olevien harjoittelijoiden kohdalla, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta ja tutkintovaatimuksiin sisältyä harjoittelu-aika tai -jaksoja.

3. Kesätyöntekijän, jolla ei ole alan ammatillista koulutusta tai alan työkokemusta, palkka on 75 % tehtävän mukaisesta minimipalkasta.
4. Oppisopimuksella olevan vähimmäispalkka on ensimmäisenä vuotena vähintään 75 prosenttia kyseisen tehtävän mukaisesta palkasta ja tämän jälkeen vähintään 85 prosenttia kyseisen tehtävän mukaisesta palkasta.

## **4 TYÖAIKA**

### **8 § Säännöllinen työaika päivätyössä**

1. Säännöllinen työaika päivätyössä on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa sekä enintään 37,5 tuntia viikossa.
2. Paikallisella sopimuksella voidaan sopia säännölliseksi työajaksi enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa, jolloin viikoittainen työaika lyhennetään keskimäärin 37,5 tuntiin viikossa liitteen 5 mukaisesti.
3. Päivittäinen säännöllinen työaika sijoitetaan klo 8–17 välille, ellei ole perusteltua syytä muuhun työaikasijoitteluun.
4. Työviikko alkaa maanantaina.
5. Sunnuntait samoin kuin lauantait ovat vapaapäiviä.
6. Joulukuun ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä.
7. Viikkoina, joille sattuu arkipyhä muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrää arkipyhän työaikaan vastaavalla määrällä.
8. Työntekijällä on oikeus ½–1 tunnin pituiseen ruokailutaukoon, jonka aikana hän saa poistua työpaikalta. Ruokailutaukoa ei lueta työaikaan.
9. Virvoketauko on kaksi kertaa päivässä.

## 9 § Säännöllinen työaika vuorotyössä

1. *Kaksivuorotyö*  
Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään 48 tuntia viikossa siten, että viikoittainen työaika enintään kahdeksan viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 37,5 tuntiin.
2. *Keskeytyvä kolmivuorotyö*  
Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään 48 tuntia viikossa siten, että viikoittainen työaika enintään kahdeksan viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu 37 tuntiin.
3. *Keskeytymätön kolmivuorotyö*  
Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa. Keskeytymättömän kolmivuorotyön ehdoista ja siirtymisestä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön sovitaan paikallisesti.

### Määräykset koskien kaksivuorotyötä ja keskeytyvää kolmivuorotyötä

4. Työviikko alkaa maanantaina.
5. Säännöllistä työtä ei tehdä sunnuntaina ja säännöllinen viikkotyöaika järjestetään viisipäiväiseksi.
6. Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla lyhentyy arkipyhän työaikaan vastaavalla tuntimäärällä.
7. Työajan tasaaminen 1. ja 2. kohdissa mainittuihin viikoittaisiin työaikoihin tapahtuu antamalla työntekijälle vapaata. Nämä tasausvapaat on annettava täysinä vuoroina, mikäli paikallisesti ei toisin sovita. Tasausvapaan ajalta maksetaan vuorotyölisä keskimääräisenä.
8. Milloin työ on järjestetty säännöllisesti vaihtuviin seitsemää tuntia pitempiin vuoroihin, työntekijälle annetaan ½ tunnin pituinen työaikaan luettava lepoaika.
9. Vuorotyötä varten laaditaan ennakolta työntekijöitä kuullen työtuntijärjestelmä, josta on tiedotettava työntekijöille vähintään kuukautta ennen jakson alkua. Siitä voidaan poiketa tilapäisesti milloin se yrityksen toiminnan kannalta on välttämätöntä. Muutoksesta on, mikäli mahdollista, ilmoitettava viikkoa aikaisemmin. Työvuoron muutoksesta aiheutuvan vapaapäivän muutos korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla, ellei siitä ole ilmoitettu vähintään viikkoa ennen.
10. Työaikamuotoa vaihdettaessa sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko vastaavalla vapaaajalla tai rahakorvauksella.

### Määräykset koskien keskeytymätöntä kolmivuorotyötä

11. Keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä voidaan sopia paikallisesti.

## 10 § Vuorolisät

1. Ilta- ja yövuorossa suoritetusta työstä maksetaan säännöllisen työajan tunneilta ilta- ja yövuorolisää.

	Iltavuorolisä 1.1.2012 alkaen €/tunti	Iltavuorolisä 1.11.2012 alkaen €/tunti
kuukausipalkka alle 2018	4,02	4,10
kuukausipalkka yli 2018	4,24	4,32

2. Yövuorolisä on kaksi kertaa kulloinenkin iltavuorolisä.
3. Vuorotyössä olevalle työntekijälle maksetaan ylityön ajalta ylityökorvauksella korotetun vuorotyölisän sen vuoron mukaan, jonka aikana ylityö tehdään.

## 11 § Ilta- ja yötyölisä

1. Milloin työ ei ole vuorotyötä tai ylityötä ja työntekijä joutuu tekemään sitä kello 18–22 välillä, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä 22–06 välillä tehty työ yötyöksi.
2. Iltatyössä maksetaan samansuuruinen lisä kuin vuorotyön iltavuorossa ja yötyössä samansuuruinen lisä kuin yövuorossa.

## 12 § Lisä-, yli- ja sunnuntaityö

1. Lisätyötä on työ, jota tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana.

Lisätyö voi tulla kysymykseen vain niiden työntekijöiden osalta, joiden sovittu säännöllinen työaika on alle 40 tuntia viikossa.

2. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tehdyltä työtunnilta. Jos lisätyötä tehdään työehtosopimuksen tarkoittaman säännöllisen enimmäistyöajan (7,5 h päivässä ja 37,5 h viikossa) ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan (8 h päivässä ja 40 h viikossa) välisenä aikana, maksetaan siitä 50 %:lla korotettu palkka.
3. Ylityötä on työ, jota tehdään yli lainmukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärien (8 h päivässä ja 40 h viikossa).
4. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
5. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
6. Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä sekä kello 17.00 jälkeen uudenvuoden aattona tehdystä ylityöstä suoritetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 %:lla ja sen jälkeisiltä tunneilta 200 %:lla korotettu palkka.

7. Jos työntekijän suorittama työ jatkuu vuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes työntekijän säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.
8. Työntekijän suostumuksella voidaan lisä-, yli- ja sunnuntaityö korvata vastaavana korotettuna vapaa-aikana. Vapaa-aika on annettava kahden kuukauden kuluessa työn suorittamisesta, mikäli työntekijä sitä vaatii.
9. Paikallisesti voidaan sopia ylitöiden teettämisestä enintään 250 tuntia 12 kuukauden ajanjaksolla työaikalain tarkoittaman 4 kk tarkastelujakson sijaan. Samaa ajanjaksoa noudatetaan myös silloin, jos yrityksessä on sovittu 80 tunnin lisäylytyön teettämisestä.

### **13 § Viikoittainen vapaa-aika**

1. Työaika on järjestettävä siten, että työntekijä saa kerran viikossa 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen.
2. Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä, työntekijälle on korvattava saamatta jäänyt viikkovapaa lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa työhön vapaapäivänä käytetyllä tuntimäärällä. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella saamatta jäänyt viikkovapaa voidaan korvata myös yksinkertaisella tuntipalkalla.

### **14 § Varallaolo**

1. Jos työntekijä sopimuksensa mukaan on velvollinen olemaan asunnossaan tai muussa päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, jonka hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta, puolet tuntiansion mukaisesta palkasta.
2. Varallaolo, jota ei lueta työaikaan, pyritään järjestämään yhdenjaksoiseksi.
3. Varallaolokorvaus maksetaan vähintään neljältä varallaolotunnilta.

### **15 § Puhelinsoittokorvaus**

1. Jos työasioita koskeva soitto tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, suoritetaan hänelle korvauksena yksinkertainen tuntipalkka yhdeltä tunnilta.
2. Kello 21.00 ja kello 06.00 välisenä aikana sekä sunnuntaisin, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tapahtuneesta soitosta suoritetaan korvauksena yksinkertainen tuntipalkka kahdelta tunnilta.

## 16 § Hälytystyö

1. Hälytystyötä tehdään hälytyskutsun perusteella, jolloin työntekijä poistuttuaan työpaikalta joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella.
2. Hälytystyöstä maksetaan vähintään tunnin palkka ja hälytysrahaa seuraavasti:

### ***I Päivätyössä (eli muussa kuin vuorotyössä)***

- a) Jos kutsu on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen kello 22.00, maksetaan 2 tunnin palkkaa vastaava korvaus.
- b) Jos kutsu on annettu kello 22.00 ja kello 06.00 välisenä aikana, maksetaan 4 tunnin palkkaa vastaava korvaus.

### ***II Vuorotyössä***

- a) Aamuvuorossa

Aamuvuorossa maksetaan hälytysrahaa kuten edellä päivätyön osalta on sovittu.

- b) Ilta- ja yövuorossa

Jos kutsu on annettu 9 tunnin kuluessa työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, maksetaan 4 tunnin palkkaa vastaava korvaus.

- c) Jos kutsu annetaan 9 tunnin kuluttua säännöllisen työajan päättymisestä mutta vähintään tuntia ennen työntekijän seuraavan säännöllisen työajan alkamista, suoritetaan työntekijälle 2 tunnin palkkaa vastaava korvaus.

3. Hälytystyötä koskevan 2. kohdan I a) alakohdan suuruista korvausta maksetaan myös silloin, kun samana päivänä säännöllisen työvuoron aikana annetun kutsun perusteella tehdään työtä kello 22.00 ja 06.00 välisenä aikana.
4. Mikäli työ edellä I b) ja II b) -kohdissa mainituissa tapauksissa on vuorokautista ylityötä, on ylityökorvaus heti 100 %.

## 5 MATKUSTUSMÄÄRÄYKSET

### 17 § Matkakustannukset ja päivärahat sekä työmatkakorvaus

1. Matkakustannusten korvaamisessa ja päivärahojen maksamisessa noudatetaan soveltuvin osin valtion virkaehtosopimuksen vastaavia määräyksiä.
2. Milloin työntekijä matkustaa työnantajan määräyksestä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi. Tämä etuus voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovitaan erillisestä kiinteästä kuukausikorvauksesta.

Milloin työnantaja kustantaa työntekijälle makuupaikan, ei kello 21–07 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

Laskettaessa säännöllisen viikkotyöajan täyttymistä viikkoilyön laskemisen perusteeksi otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnit työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärään saakka sellaisina matkustamispäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan lueta varsinaisiksi työtunneiksi.

Tässä edellä tarkoitettua vapaa-aikana matkustamista ei työntekijälle korvata, jos

- a. vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen korvaaminen on otettu huomioon työsuhteen ehtoissa ja tämä on todettu työntekijän kanssa työ sopimusta tehtäessä tai myöhemmin esimerkiksi tehtävän vaativuuden muutoin edellyttämää palkkaa korkeammalla palkalla tai
- b. työntekijällä on itsenäinen mahdollisuus päättää työajan sijoittelusta eivätkä työtehtävät määritä, milloin työntekijä aloittaa taikka lopettaa matkustamisen.

Milloin työpaikalla syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä kohtien a) ja b) soveltamisesta tai tulkinnasta, noudatetaan niiden käsittelyssä osapuolten välisen työehtosopimuksen ja luottamusmiessopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä. Työnantajan on tällöin annettava selvitys niistä periaatteista, joilla matkustaminen vapaa-aikana on huomioitu.

Vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen korvaamista koskevaa määräystä ei sovelleta ulkomaanmatkoihin eikä koulutustilaisuuksiin osallistumiseen.

3. Milloin työntekijä joutuu tulemaan hälytystyöhön tai ylityöhön tai poistumaan hälytystyöstä tai ylityöstä sellaisena vuorokauden aikana, jona säännölliset kulkuyhteydet puuttuvat, tai jos hänet kutsutaan hälytystyöhön niin kiireellisesti, että työpaikalle on mahdoton ehtiä yleisellä kulkuneuvolla, suoritetaan työntekijälle matkakorvaus, tai jos hän on käyttänyt omaa ajoneuvoaan, korvaus oman ajoneuvon käyttämisestä kuten 1. momentissa on määrätty.

## **6 POISSAOLOT JA SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET**

### **18 § Työntekijän sairastuminen**

#### *1. Edellytykset*

Sairausajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa jos:

- työntekijä on sairastumisen tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työ sopimuksen mukaista työtä ja
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

#### *2. Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus*

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

Työnantajan nimetessä lääkärin suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

### 3. Palkanmaksu

Palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä työsuhteen alettua seuraavasti:

- alle 3 vuotta, neljän viikon ajalta,
- 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta, viiden viikon,
- 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta, kuuden viikon,
- vähintään 10 vuotta, kahdeksan viikon ajalta

Mikäli työsuhde on kestänyt alle yhden kuukauden, määräytyy työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus työsopimuslain mukaan.

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa työhön paluusta maksetaan sairausajan palkkaa seuraavasti:

- poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso
- palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalta eli sairastumispäivältä sen ollessa työpäivä.

### 4. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen joko

- siten, että sairausvakuutuslain karenssipäiviltä maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus tai
- siten, että työnantaja maksaa palkan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuskorvauksen

### 5. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan lakisääteistä pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

### 6. Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksoilta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, joka maksetaan lain perusteella, työnantajan osaksi tai kokonaan kustantaman vakuutuksen perusteella tai työnantajan kannatusmaksua saavasta sairausvakuutuskassasta.

## 19 § Perhevapaat

1. Erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, adoptio- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.
2. Työnantaja maksaa naispuoliselle työntekijälle lakimääräisen äitiysvapaan yhteydessä palkan kolmelta kuukaudelta. Edellytyksenä on, että työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään viisi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.
3. Työnantaja maksaa työntekijälle isyysvapaan ajalta palkan luontoisetuineen kuuden arkipäivän jaksoon sisältyviltä työpäiviltä. Isyysvapaan palkkaa maksetaan vain ensimmäisen isyysvapaajakson osalta. Edellytyksenä on, että työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään viisi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.



4. Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle edellä mainitun äitiys- tai isyysvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksettua palkkaa vastaavan määrän.
5. Työntekijällä, joka on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, on oikeus saada kolmen kuukauden pituinen palkaton adoptointiloma.

## 20 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto säädetään työterveyshuoltolaissa. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi vuorotyössä oleville järjestetään kerran vuodessa mahdollisuus terveystarkastukseen.

2. *Palkanmaksun edellytykset*

Säännöllisen työajan palkkaa ei vähennetä seuraavissa tapauksissa, edellyttäen että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä ja ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

*a. Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset*

Työntekijä käy sairauden toteamiseksi:

- välttämättömässä lääkärintarkastuksessa
- tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa
- tämä koskee myös lääkärin tutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa

Työntekijä käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa.

Tämä koskee seuraavia tapauksia:

- sairauden olennaisesti pahentuessa työntekijän on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärin tarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi
- hoidon määrittämiseksi tarpeellinen ao. erikoisan lääkärintarkastus, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys

*b. Äkillisen hammassairauden hoitotoimen ajalta, jos*

- hammassairaus aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, ja
- hammassairaus vaatii hoitoa samana päivänä tai saman työvuoron aikana ja
- hammaslääkärin antama todistus osoittaa työkyvyttömyyden ja hoidon kiireellisuuden

*c. Raskaus*

- työntekijän käydessä äitiysrahan maksamiseen liittyvässä tarkastuksessa.

*d. Lakisääteiset lääkärintarkastukset ja tutkimukset*

Työntekijän käydessä:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan hyväksytyissä tarkastuksissa
- nuorten työntekijäin suojelusta annettuun lakiin liittyvissä tutkimuksissa
- terveydenhoitolain edellyttämässä tutkimuksissa, joihin työnantaja lähettää työntekijän

Työnantaja maksaa työntekijälle välttämättömät matkakustannukset kyseisiin tutkimuksiin tai jälkitarkastuksiin sekä päivärahan, jos ne tehdään muulla paikkakunnalla. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana maksetaan hänelle ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

## **21 § Tilapäinen poissaolo**

*Sairaus*

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta. Tällöin ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.
2. Alle 10-vuotiaan lapsen taikka alle 18-vuotiaan vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen enintään 4 työpäivän poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Palkanmaksun edellytys muulle kuin yksihuoltajalle on se, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta. Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

*Kuolema ja hautajaiset*

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisten kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.

*Vihkiäiset ja merkkipäivät*

4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään taikka oman parisuhteen rekisteröintiä varten.
5. Työntekijä jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

*Muuttopäivä*

6. Jos työntekijä muuttaa asuntoaan, saa hän palkallisen vapaapäivän mikäli muuttopäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Palkalliseen muuttopäivään työntekijällä on oikeus enintään kerran kahdentoista peräkkäisen kuukauden aikana.

#### *Kutsunta ja kertausharjoitukset*

7. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
8. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

#### *Yhteiskunnallinen toiminta*

9. Työntekijälle maksetaan palkan ja ansionmenetyksen korvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana kunnanvaltuuston- tai hallituksen taikka lakisääteisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan työskentelyyn. Työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä sen vuoksi, että kokoukset pidetään työaikana.
10. Työntekijän palkka- ja vuosilomaetuja ei vähennetä, jos hän osallistuu valittuna edustajana AKAVA:n, YTN:n ja Tietoalan toimihenkilöt ry:n sekä niiden valtakunnallisten jäsenjärjestöjen liitto-, edustajisto- tai vuosikokoukseen, taikka mainittujen järjestöjen hallituksen tai sen asettaman toimikunnan kokouksiin.

## **7      VUOSILOMA JA LOMARAHA**

### **22 §    Vuosiloma**

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Työntekijällä on mahdollisuus säästää osa vuosilomastaan pidettäväksi myöhemmänä ajankohtana (*säästövapaa*) vuosilomalain mukaisesti. Paikallisesti voidaan lisäksi sopia lomarahavapaan ja muiden yrityskohtaisten vapaapäivien sisällyttämisestä säästövapaaseen.
3. Työnantaja järjestää työntekijän niin halutessa ennen lomakauden alkua työsuhteeseen tulleelle työntekijälle mahdollisuuden saada mahdollisen palkallisen vuosiloman lisäksi palkatonta vapaata työstä siten, että palkallinen ja palkaton loma ovat yhteensä vähintään kaksi viikkoa.

### **23 §    Lomarahaa**

1. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita.
2. Vuosiloman ollessa jaettu maksetaan lomarahaa kutakin loman osaa ennen maksettavan vuosilomapalkan yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita.
3. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuina tai sovittuna ajankohtana.
4. Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän muista kuin työntekijästä johtuvista syistä siten, että työsuhde päättyy lomakautena, maksetaan lomarahaa siitä lomakorvauksesta, joka määräytyy jo päättyneen lomanmääräytymisvuoden perusteella.

5. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha työntekijän vuosilomapalkasta ja -korvauksesta.
6. Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle työhön paluun jälkeen.
7. Mikäli yhteisesti luottamusmiehen ja työnantajan välillä todetaan, että yrityksessä ovat sen taloudellisen tilanteen vuoksi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaiset irtisanomisperusteet, voidaan sopia lomarahan kokonaan tai osittain maksamatta jättämisestä. Tällainen sopimus voidaan tehdä vain yhdeksi lomavuodeksi kerrallaan. Sopimuksen yhteydessä työnantajan tulee selvittää lomarahan maksamatta jättämisestä aiheutuvan kustannussäästön käyttöperiaatteet.

## 8 MUUT MÄÄRÄYKSET

### 24 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Luottamusmiehestä, luottamusmiehen asemasta ja tehtävistä, luottamusmiehen työsuhteturvasta ja luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta on sovittu luottamusmiessopimuksella (liite 3).
2. Työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomis- ja lomautussuoja.
3. Työsuojeluvaltuutetun osallistumisesta koulutukseen on sovittu liittojen välillä voimassa olevassa koulutussopimuksessa (liite 4).
4. Työsuojeluvaltuutettujen korvaukset ovat seuraavat:

Edustettujen työntekijöiden lukumäärä	Korvaus 31.12.2011 saakka €/kk	Korvaus 1.1.2012 alkaen €/kk
20–100	32	34
101–400	54	57
yli 400	64	67

### 25 § Paikallinen sopiminen

Paikallista sopimista koskevan sopimuksen (liite 1) mukaisesti voidaan sopia työehtosopimuksesta poikkeavasti seuraavien määräysten osalta:

- 6 § (vaativuustasot ja vähimmäispalkat säilyttäen)
- 8 § (säännöllinen työaika päivätyössä)
- 9 § (säännöllinen työaika vuorotyössä)
- 11 § (ilta- ja yötyölisä)
- 14 § (varallaolo)
- 15 § (puhelinsoittokorvaus)
- 16 § (hälytystyö)
- 23 § (lomaraha)
- Liukuva työaika: yli +40 tunnin liukumasta siten, että 40 tunnin ylittävä työaika siirtyy työaikapankkiin.

## **26 § Neuvottelujärjestys**

1. Työehtosopimuksen tulkintaa tai työsuhteen ehtoja koskeva erimielisyys ratkaistaan noudattaen alla esitettyä neuvottelujärjestystä.
2. Erimielisyydet tulee ensisijaisesti ratkaista työpaikalla käytävin neuvotteluin.
3. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.
4. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai työntekijän itsensä välillä.
5. Työehtosopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen välillä, jos yrityksessä on valittu luottamusmies.
6. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä. Neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä.
7. Paikallisissa neuvotteluissa on laadittava pöytäkirja, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Pöytäkirjaa ei kuitenkaan tarvitse laatia siitä asiasta, josta laaditaan 8. kohdan mukainen erimielisyysmuistio. Pöytäkirja tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
8. Ellei syntynyt erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, voidaan asia jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta siirtää liittojen ratkaistavaksi. Tällöin osapuolet laativat ensi tilassa yhteisen erimielisyysmuistion, johon kirjataan mitä erimielisyys koskee sekä kummankin osapuolen perustellut näkemykset asiassa. Liitot suosittelevat liittojen yhteisesti laatiman mallipohjan käyttämistä erimielisyysmuistiota laadittaessa. Muistio laaditaan kahtena kappaleena, yksi kumpaakin liittoa varten. Luottamusmies ja työnantajan edustaja allekirjoittavat yhteisen muistion. Osapuolet toimittavat muistion liittoihin. Mikäli neuvotteluosapuoli ei kohtuullisessa ajassa osallistu yhteisen erimielisyysmuistion laatimiseen, voi toinen osapuoli yksin siirtää asian liittojen ratkaistavaksi.
9. Työehtosopimusta koskevat erimielisyydet, joista on tämän neuvottelujärjestyksen mukaisesti neuvoteltu liittojen kesken pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## **27 § Jäsenmaksun periminen**

1. Mikäli työntekijä antaa siihen valtuuden, perii työnantaja allekirjoittaneiden työntekijäjärjestöjen jäsenmaksut työntekijän palkanmaksun yhteydessä ja antaa työntekijälle vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut ilmoitetun työntekijäjärjestön pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

## **28 § Ryhmähenkivakuutus**

Työnantaja kustantaa työntekijöille ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

## **29 § Kokoontuminen työpaikoilla**

YTN:n jäsenjärjestöjen ja Tietoalan toimihenkilöt ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikkaosastolla tai vastaavalla on mahdollisuus työnantajan osoittamassa paikassa työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteasioista seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta sovitaan etukäteen työnantajan kanssa.
2. Järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen liiton edustajia.
3. Työntekijäliiton ja sen yhdistysten ilmoituksia saadaan kiinnittää työpaikan ilmoitustaululle.

## **30 § Voimassa olevat edut**

Mikäli työntekijä on ollut oikeutettu saamaan parempia etuja (kuten lyhyempää työaikaa), kuin mitä tässä sopimuksessa on määrätty annettavaksi tai kyseiset edut ovat kokonaan jääneet tässä sopimuksessa määrittelemättä jäävät ne edelleen voimaan, ellei muuta sovi tämän sopimuksen 26 §:n mukaisessa järjestyksessä tai ellei kyseinen paikallinen järjestely johda työntekijälle vähintään yhtä edulliseen lopputulokseen.

## **31 § Työrauhavelvollisuus**

Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen tai sen yksittäiseen määräykseen ovat kielletyt.

## **32 § Sopimuksen voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa 9.11.2011 alkaen ja on voimassa 31.10.2013 saakka ja sen jälkeen toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajoin.

### **Erityiset irtisanomisperusteet**

*Irttaantuminen raamisopimuksen mukaisesta ratkaisusta*

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat 25.11.2011, onko raamisopimus saavuttanut riittävän kattavuuden työmarkkinoilla. Jos tällaista kattavuutta ei ole saavutettu ja keskusjärjestöt yhdessä valtiovallan kanssa eivät sitoudu raamisopimuksen osana oleviin työelämän kehittämISRatkaisuihin, tämän työehtosopimuksen osapuolet arvioivat yhdessä mahdollista irtaantumista tekemästään sopimuksesta.

Arvioinnin perusteella sopimusosapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään 31.8.2012. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 31.3.2012 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

*Merkittävät poikkeamat taloudellisessa kehityksessä*

Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta, sopijaosapuolet tämän perusteella neuvottelevat ja sopivat poikkeaman vaikutuksista sopimuskorotuksiin tai sopimuksen voimassaoloon.

Ellei talouden kehityksen poikkeaman vaikutuksista edellä olevan mukaan sovita, voi kumpikin sopijaosapuoli kirjallisesti irtisanoa tämän sopimuksen 31.8.2012 mennessä päättymään 31.10.2012. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

Helsingissä 16. päivänä marraskuuta 2011

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

Jorma Turunen

Risto Alanko

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Heikki Kauppi

Jani Huhtamella

TIETOALAN TOIMIHENKILÖT RY

Pertti Porokari

Juha Reinisalo

**SOPIMUS PAIKALLISESTA SOPIMISESTA****1 §**

Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti tämän sopimuksen mukaisesti.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön ja työehtosopimuksen säätämässä rajoissa. Paikallisesti ei saa sopia yleisesti koko työehtosopimuksen tai sen oleellisen osan, kuten palkkaus- tai työaikajärjestelmän syrjäyttämisestä. Lisäksi tuotannollis-taloudellisissa ongelmatilanteissa on mahdollista sopia palkka- tai vastaavia taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista tämän sopimuksen liitepöytäkirjan (liite 2, s. 32) mukaisesti.

**2 §**

Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät sekä rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.

**3 §**

Esityksessä paikalliseksi sopimukseksi on mainittava mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia sekä esitettävä perustelu työehtosopimuksesta poikkeamiselle. Paikallisen sopimuksen on ollakseen pätevä oltava kirjallinen ja siitä on käytävä ilmi ketä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä. Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, jatkuu järjestely kuitenkin sen loppuun.

**4 §**

Paikallinen sopimus tulee voimaan sovittuna ajankohtana. Työehtosopimusosapuolilla on kuitenkin oikeus riitauttaa paikallinen sopimus tämän sopimuksen 1 §:n 2. kappaleen perusteella. Työehtosopimusosapuolilla on tällöin mahdollisuus muuttaa paikallista sopimusta tai kumota se. Muutettu paikallinen sopimus tulee voimaan työehtosopimusosapuolten sopimana ajankohtana. Tämän sopimuksen mukainen paikallinen sopimus on annettava viipymättä tiedoksi työehtosopimusosapuolille.

**5 §**

Tämä sopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta ja päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä. Voimassa oleva paikallinen sopimus jatkuu kuitenkin sovitun mukaisesti.

**6 §**

Tämän sopimuksen tulkintaa ja tähän sopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

Helsingissä 16. päivänä marraskuuta 2011

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY  
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY  
TIETOALAN TOIMIHENKILÖT RY



## PÖYTÄKIRJA PAIKALLISESTA SOPIMISESTA POIKKEUSTILANTEISSA

### 1 §

Allekirjoittaneet järjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että järjestöjen allekirjoittaman työehto- ja palkkasopimuksen palkka- tai muista taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista voidaan paikallisesti sopia poikkeavasti siten kuin tässä sopimuksessa on sovittu.

### 2 §

Tämän pöytäkirjan mukainen sopimus voidaan tehdä yritystä tai sen osaa koskien ja sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja luottamusmies, tai tämän puuttuessa työntekijät tai rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys.

### 3 §

Edellä 1 §:ssä tarkoitetun sopimuksen tekemisen edellytyksenä on työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisen tuotannollisen, taloudellisen tai toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvän irtisanomisperusteen olemassaolo. Neuvoteltaessa tässä pöytäkirjassa tarkoitetusta sopimuksesta noudattaa työnantaja neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa yhteistoimintalakia. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita.

### 4 §

Pöytäkirjan mukainen sopimus tehdään määräajaksi ja enintään vuodeksi.

### 5 §

Tämän pöytäkirjan mukainen paikallinen sopimus edellyttää, että siitä annetaan tieto työehtosopimusosapuolille. Sopimus voidaan alistaa työehtosopimusosapuolten tarkistettavaksi.

### 6 §

Muuten noudatetaan, mitä paikallisesta sopimisesta on työehtosopimusosapuolten välillä sovittu.

Helsingissä 16. päivänä marraskuuta 2011

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY  
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY  
TIETOALAN TOIMIHENKILÖT RY

## LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

### 1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Teknologiateollisuus ry:n jäseniä sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä.

### 2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työntekijöiden tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitsemaa luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.
2. Yritykseen luottamusmiehen valitsevat yrityksen palveluksessa olevat työehtosopimuksen piiriin kuuluvat allekirjoittaneihin työntekijäjärjestöihin tai näiden jäsenjärjestöihin järjestäytyneet työntekijät.
3. Työntekijät voivat valita toimipistekohtaisen luottamusmiehen sellaiseen itsenäiseen yksikköön, jossa on työnantajaedustaja, joka määrää työsuhteen ehdot ja ottaa ja erottaa työntekijöitä. Ennen valintaa asia käydään läpi työnantajan edustajan kanssa.
4. Milloin se paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen voidaan valita tämän sopimuksen tarkoittamia useampia luottamusmiehiä yrityksen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin. Mikäli yrityksessä on järjestetty luottamusmiehille vuotuisia luottamusmieskokouksia, jatketaan entistä käytäntöä.
5. Mikäli yrityksessä on useita luottamusmiehiä, voidaan valita pääluottamusmies.
6. Luottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
7. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen palveluksessa oleva työntekijä, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja on allekirjoittaneiden työntekijäjärjestöjen tai näiden jäsenjärjestöjen jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.
8. Yrityksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen muutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttunutta tilannetta. Työnantajan edustaja ja luottamusmies käyvät yhdessä läpi mikä on luottamusmiehen asema uudistuneessa organisaatiossa. Luottamusmies säilyttää asemansa liikkeen luovutuksessa, jos liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä.

### 3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille allekirjoittaneihin työntekijäjärjestöihin tai näiden jäsenjärjestöihin kuuluville työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaalijajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huoleh-

tivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaali voidaan myös järjestää sähköisenä äänestyksenä. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.

2. Luottamusmiesvaalin järjestelyistä vastaavat työntekijät ilmoittavat luottamusmiesvaalin järjestämisestä samalla ilmoituksella molemmille allekirjoittaneille työntekijäjärjestöille ja työnantajalle kun vaalia aletaan suunnitella, kuitenkin viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

3. Luottamusmies ja mahdollisesti valittu varaluottamusmies saavat tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmies- tai varaluottamusmiesaseman kun työpaikkaosasto tai työehtosopimusosapuolena oleva järjestö on kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle valituksi tulleen luottamusmiehen nimen. Luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen eroamisesta on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

#### **4 § Yhteistyö- ja tavoitekeskustelu**

Työpaikoilla tulee keskustella säännöllisesti neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta. Keskustelu tulee käydä ensimmäisen kerran kahden kuukauden kuluessa uuden luottamusmiehen toimikauden alkamisesta ja sen jälkeen vuosittain. Keskustelun osapuolina ovat luottamusmies ja työnantajan edustaja. Keskustelussa annetaan molemminpuolista palautetta, jonka pohjalta yhteistyötä pyritään edelleen parantamaan. Lisäksi mietitään yhdessä mitä tavoitteita neuvottelujärjestelmälle ja luottamusmiestoiminnalle asetetaan, sekä miten yhteistyön kehittymistä seurataan. Keskustelussa käydään läpi myös luottamusmiehelle 7 §:n mukaisesti annettavien tietojen toimittamisen ajankohdat. Samalla suunnitellaan luottamusmiestehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

#### **5 § Luottamusmiehen työsuhde**

1. Ellei tästä sopimuksesta muuta johdu, luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.

2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksen yleistä ansiokehitystä.

Jälkisuojan aikana luottamusmiehelle järjestetään työn ohella sellaista jatko- tai täydennyskoulutusta, jolla mahdollistetaan luottamusmiehen palaaminen entisiin tai vaativuudeltaan vastaaviin tehtäviin.

3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että

hän on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.

5. Luottamusmiehen työsopimusta ei voida irtisanoa luottamusmiehestä johtuvasta syystä ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen allekirjoittaneiden liittojen toimesta.

6. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla sillä perusteella, että hän on rikkonut työsopimuslain 3 luvun 1 §:ään sisältyviä järjestysmääräyksiä.

7. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

8. Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä sovelletaan myös luottamusmiehesdokkaaseen, jonka työpaikkaosasto tai työehtosopimusosapuolena oleva työntekijäjärjestö on kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle (*ehdokassuoja*). Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kaksi kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

9. Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä sovelletaan pääluottamusmiehenä tai yrityksen luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen (*jälkisuoja*).

10. Työsuhteen irtisanomisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Työnantaja ilmoittaa tällaisessa tilanteessa luottamusmiesaseman päättymisestä varaluottamusmiehelle, tai sellaisen puuttuessa työpaikkaosastolle, tai sellaisen puuttuessa molemmille allekirjoittaneille työntekijäjärjestöille.

11. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään kuuden ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin TSL 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että luottamusmiehen tässä sopimuksessa tarkoitettuja oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuimien harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

12. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

13. Luottamusmiestä ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä.

## **6 § Luottamusmiehen tehtävät**

1. Luottamusmiehen tehtävänä on osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

2. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden edustajana. Luottamusmies edustaa työehtosopimuksen tulkintaa koskevissa kysymyksissä kaikkia työntekijöitä silloin, kun ne koskevat kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä tai osaa heistä ryhmänä.

Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu esimerkiksi seuraavia asioita (listaus ei ole tyhjentävä):

- kaikkien työntekijöiden kollektiivinen edustaminen työehtosopimuksen tulkintaa, soveltamista ja paikallista sopimista koskevissa asioissa
- kaikkien työntekijöiden kollektiivinen edustaminen yhteistoimintalain määrittelemissä asioissa
- työpaikan yhteistoiminnan kehittäminen yhdessä työnantajan kanssa
- työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustaminen ja avustaminen näiden työsuhteasioissa

## **7 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja**

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

2. Työnantaja antaa luottamusmiehelle kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

Seuraavat tiedot annetaan kerran vuodessa:

- Listaus työntekijöistä (suku- ja etunimi, tehtäväryhmä, vaativuustaso, työsuhteen alkamisaika).
- Kunkin tehtäväryhmän ja vaativuustason keskipalkka, jos tehtäväryhmässä ja vaativuustasossa on vähintään viisi henkilöä.

Seuraavat tiedot annetaan kaksi kertaa vuodessa:

- Yrityksen koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärät. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Seuraavat tiedot annetaan neljä kertaa vuodessa:

- Nimi, tehtäväryhmä, vaativuustaso ja palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä tieto irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kesto aika.

3. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

4. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

5. Mikäli yrityksessä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan työnantajan ja luottamusmiesten kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan. Pääluottamusmiehellä on kuitenkin oikeus kaikkiin tietoihin.

6. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

## 8 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

1. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää riittävästi aikaa luottamusmiestehtävien hoitamiseen keskimäärin seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautusaika, % työajasta
Alle 100	10 %
101-300	20 %
301-600	30 %
yli 600	40 %

Työstä vapautuksen toteuttamisesta voidaan sopia tarkemmin yrityskohtaisesti.

Pääluottamusmiehen ajankäytöstä sovitaan paikallisesti.

Jos luottamusmiehen toimialue kattaa useita toimipisteitä alueellisesti hajautetussa yrityksessä, tulee kiinnittää erityistä huomiota luottamusmiehen vapautuksen määrään siten, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa. Työstä vapautuksen toteuttamisesta voidaan sopia tarkemmin yrityskohtaisesti yllä esitetystä taulukosta poikkeavasti.

2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, annetaanko työstä vapautus tilapäisenä vai säännöllisesti toistuvana. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa. Tarvittaessa hoidetaan työjärjestelyt tätä silmällä pitäen (esim. määräämällä sijainen).

## 9 § Luottamusmieskorvaus ja ansionmenetyksen korvaaminen

1. Luottamusmiehelle maksetaan korvausta luottamusmiestehtävän hoitamisesta seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus 31.12.2011 saakka €/kk	Korvaus 1.1.2012 alkaen €/kk
5–100	59	62
101–300	107	112
301–600	150	158
yli 600	171	180

Pääluottamusmiehen korvauksista sovitaan erikseen.

2. Luottamusmieskorvausta ei makseta luottamusmiehen ollessa vuosiloman, sairauden tai niihin verrattavan syyn vuoksi estynyt hoitamasta tehtäviään. Tarkemmin asiasta voidaan sopia paikallisesti.

3. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituisissa tehtävissä.

4. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan paikallisesti muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia korvauksen perusteista ja määrästä.

5. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksessä sovellettavan järjestelmän mukaisesti.

## **10 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat**

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Yrityskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan käytössä olevia tavanomaisia toimistovälineitä (mm. sähköpostia) luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

## **11 § Luottamusmiesten koulutus**

1. Liitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

2. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu liittojen välillä voimassa olevassa koulutussoitmuksessa (liite 4).

## **12 § Sopimuksen voimassaolo**

1. Tämä sopimus tulee voimaan 16.11.2011 alkaen työehtosopimuksen osana.

2. Liiton, joka haluaa muuttaa tätä sopimusta, on jätettävä toiselle osapuolelle kirjallinen muutosehdotus, jonka jälkeen asia otetaan käsiteltäväksi liittojen välisissä neuvotteluissa.

Helsingissä 16. päivänä marraskuuta 2011

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

Jorma Turunen

Risto Alanko

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Heikki Kauppi

Jani Huhtamella

TIETOALAN TOIMIHENKILÖT RY

Pertti Porokari

Juha Reinisalo

## KOULUTUSSOPIMUS

### 1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin osapuoli nimeävät kaksi edustajaa.

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä, osallistujista ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve. Hyväksymällä kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

### 2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantaja varaa tarvittaessa työntekijälle mahdollisuuden vuosittain osallistua koulutukseen, joka mahdollistaa hänen ammattitaitonsa ylläpitämisen ja kehittämisen. Työntekijän koulutustarve voidaan todeta esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisessä kehityskeskustelussa.

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

### 3 § Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteisen koulutuksen tarkoituksena on mm. yhteistoiminta-, työsuojelu-, työterveyshuolto- ja tasa-arvolainsäädännön toteutumisen edistäminen työpaikoilla. Yhteinen koulutus annetaan ja sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimestä tai, ellei sellaista ole, työnantajan ja luottamusmiehen (tai tämän puuttuessa työntekijöiden) kesken.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.

Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

### 4 § Ammattiyhdistyskoulutus

#### *1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat*

Työntekijälle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytylle enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhtei-



sesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan työntekijän välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuva haittaa.

Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuva haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

## **2. Korvaukset**

Luottamusmies, varaluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kurssille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Luottamusmiesten lisäksi ansionmenetys korvataan myös rekisteröityjen liiton alayhdistysten tai työpaikkaosastojen puheenjohtajille, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 työntekijää ja rekisteröidyssä alayhdistyksessä tai työpaikkaosastossa on vähintään 20 jäsentä.

Paikallisesti voidaan sopia koulutukseen käytetyn ajan korvaamisesta säännönmukaisella palkalla, mikäli luottamusmies osallistuu luottamusmieskoulutukseen säännöllisen työajan ulkopuolella. Koulutuksen määrästä ja sisällöstä sovitaan erikseen liittojen välillä. Koulutuksen tulee olla vaihtoehto säännöllisenä työaikana pidettävälle koulutukselle.

## **5 § Sosiaaliset edut**

Osallistuminen 4 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

## **6 § Voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa 16.11.2011 alkaen työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 16. päivänä marraskuuta 2011

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY  
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY  
TIETOALAN TOIMIHENKILÖT RY

## **SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN LYHENTÄMINEN 8 TUNTIA VUOROKAUDESSA TEHTÄVÄN PÄIVÄTYÖN OSALTA**

Työehtosopimuksen 8 §:n 2. kohdan mukaan voidaan paikallisesti sopia päivätyössä säännöllinen vuorokautinen työaika enintään 8 tunniksi ja säännöllinen viikoittainen työaika enintään 40 tunniksi.

Mikäli paikallisesti sovitaan 8 tunnin vuorokautisesta säännöllisestä työajasta, on sopimuksessa mainittava, koskeeko sopimus koko yritystä vai sen nimettyjä yksiköitä tai työntekijöitä, sekä milloin 8 tunnin työpäiviä tehdään.

Sovittaessa päivätyössä säännöllinen vuorokautinen työaika 8 tunniksi lyhennetään työaika jäljempänä mainitulla tavalla keskimäärin 37,5 tunniksi viikkoa kohden.

### ***Kahdeksan tunnin työpäivät päivätyössä***

Päivittäisen säännöllisen työajan ollessa kahdeksan (8) tuntia työntekijälle kertyy oikeus yhteen ylimääräiseen palkalliseen vapaapäivään kutakin viittätoista (15) tehtyä työpäivää kohden.

Tehtyjen työpäivien veroisiksi päiviksi tämän sopimuksen mukaan luetaan myös voimassa olevan työehtosopimuksen 18 §:n mukaiset palkalliset sairauspäivät sekä 21 §:n mukaiset tilapäiseen poissaoloon liittyvät päivät.

### ***Lyhennysvapaat***

Edellä mainituin tavoin karttunut lyhennysvapaa annetaan kokonaisina päivinä, ellei muuta sovita. Karttuneet vapaapäivät ovat vuosiloman kertymää ajatellen työssäolon veroisia päiviä.

Kertyneet vapaat on annettava viimeistään niiden karttumisvuotta seuraavan kalenterivuoden huhtikuun loppuun mennessä. Lyhennysvapaista on ilmoitettava vähintään kaksi viikkoa ennen niiden antamista. Sairaus- tai muut poissaolot eivät aiheuta muutosta työvuorolistaan merkittyihin työajan lyhennysvapaiden antamiseen.

Mikäli työntekijä työsuhteen päättyessä ei ole saanut edellä mainittuja karttuneita työajan lyhennysvapaita, korvataan ne työsuhteen päättyessä yksinkertaisella palkalla. Jos lyhennysvapaita työsuhteen päättyessä on annettu enemmän kuin työntekijälle työsuhteen päättymishetkeen mennessä on karttunut, on työnantajalla oikeus vähentää liikaa annettujen vapaiden palkkaa vastaava määrä palkka-ennakkona työntekijälle maksettavasta lopputilistä ilman työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä tarkoitettuja kuittausrajoituksia.

### ***Työskentely lyhennysvapaan aikana***

Työntekijän työskennellessä edellä mainittujen lyhennysvapaiden mukaisena vapaa-aikanaan luetaan se lisätyöksi ja siitä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Yli kahdeksan tunnin vuorokaudessa tehtävä työ katsotaan ylityöksi ja siitä maksetaan tällöin 100 %:lla korotettu palkka.

## TYÖAIKAPANKKI TIETOTEKNIIKAN PALVELUYRITYKSISSÄ

### 1. Järjestelmän lähtökohta ja tarkoitus

*Työaikapankkijärjestelmä tietotekniikan palvelualalla.*

Työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseksi on mahdollista paikallisesti sopia työaikapankkijärjestelmästä alla olevien kohtien mukaisesti. Työaikapankista sopimiseen ja vuosittain tehtäviin muutoksiin vaikuttavat yrityksen työvoimaresurssit, yrityksen työvoimatilanne ja kuhunkin työyhteisöön liittyvät erityistarpeet.

### 2. Työaikapankin saldon kertyminen

Työaikapankkiin voidaan siirtää ylityöstä maksettavat perus- ja korotusosat. Tästä menettelystä on henkilön sovittava esimiehensä kanssa etukäteen samassa yhteydessä, kun sovitaan ylitöiden tekemisestä.

Työaikapankkiin talletettu työaika annetaan kokonaisina vapaapäivinä. Työntekijällä on oikeus kerryttää työaikapankkiin enintään 15 työpäivää.

### 3. Työaikapankin kertymän pitäminen vapaana

Työntekijä tekee työnantajalle esityksen kertymän vapaana pitämisen ajankohdasta viimeistään kolmea kuukautta ennen kyseisen vapaan pitämisaikajankohdan alkua. Työnantajan on ilmoitettava viimeistään kahta kuukautta ennen kyseisen vapaan esitettyä alkamista, hyväksyykö esityksen. Jos työnantaja ei hyväksy esitystä, työnantajan on tehtävä esitys vapaan pitämisaikajankohdasta, jonka pohjalta vapaan pitämisaikajankohdasta sovitaan.

Työntekijöiden jaksamisen ylläpitämiseksi liitot suosittelevat, että työaikapankin perusteella annettava vapaa toteutettaisiin vähintään 5 työpäivän yhtämittaisina vapaajaksoina.

Työnantajalla ei ole oikeutta muuttaa sovitun vapaan pitämisaikajankohtaa, ellei yrityksen toimintaan ja työntekijän työtehtäviin liittyen vapaan pitämättä jättämiselle kyseisenä ajankohtana ole erittäin painavia syitä. Tällöin työnantajan on ilmoitettava, milloin vapaa voidaan pitää.

Jos kertynyttä vapaata ei voida pitää kahden kalenterivuoden kuluessa sen kerryttämisestä, maksetaan se rahana.

Työsuhteen päättyessä pitämättä olevan työaikapankkikertymä maksetaan rahana.

## TIETOTEKNIIKAN PALVELUALAN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

1 (9)

### 1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomista, työntekijän lomauttamista sekä työsopimuksen purkamista ja purkautumista. Sopimus koskee myös työntekijän irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja työntekijää lomautettaessa on noudatettava.

*Soveltamisohje:*

*Sopimus ei koske työsopimuksen päättämistä tai työntekijän lomauttamista, jos perusteena on*

- *työsopimuksen purkaminen koeaikana (TSL 1 luku 4 §).*
- *yhtymänsaneeraus (TSL 7 luku 7 §) taikka*
- *työnantajan konkurssi tai kuolema (TSL 7 luku 8 §).*

Työsopimusta edellä mainituilla perusteilla päätettäessä noudatetaan kuitenkin tämän sopimuksen 5 ja 6 §:n menettelytapamääräyksiä sekä koeaikapurun osalta myös 11 §:ssä sovittua menettelyä. Sopimus ei myöskään koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimussuhteita.

## I TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### 2 § Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, mikäli pidemmistä irtisanomisajoista ei ole sovittu tai irtisanomisen yhteydessä ei muusta sovita:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden	Irtisanomisaika 2 viikkoa
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, mikäli pidemmistä irtisanomisajoista ei ole sovittu tai irtisanomisen yhteydessä ei muusta sovita:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä enintään 5 vuotta	Irtisanomisaika 2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Tämä irtisanomisaikoja koskeva määräys koskee 1.1.2008 jälkeen alkavia uusia työsuhteita.

### 3 § Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa

(1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellä sovitun lisäksi työntekijällä on oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

#### **4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvauksena täyden palkan ja vuosilomakorvauksen irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkan suuruisen kertakaikkisen korvauksen. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

Työnantajan on kuitenkin noudatettava, mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty kuittausoikeuden rajoittamisesta.

Jos vain osa irtisanomisajasta jätetään puolin tai toisin noudattamatta, koskee korvausvelvollisuus vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

#### **5 § Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä**

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan työsopimuslain 1 luvun 4 ja 8 luvun 1 §:issä tarkoitettuihin päättämisperusteisiin vedotun sovituksessa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman päättymistä seuraavana päivänä.

#### **6 § Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen**

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

## **7 § Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työvoimatoimistolle**

Työsopimuslain 9 luvun 3a §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tehdystä työntekijän irtisanomisesta työvoimatoimistolle.

## **8 § Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä**

Työsopimuslain 9 luvun 3b §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta tiedottaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä.

## **II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ**

### **9 § Työsopimuksen päättämisen ja lomauttamisen perusteet**

#### **Irtisanomisen perusteet**

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ilman työsopimuslain 7 luvun 1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta.

*Soveltamisohje:*

*Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.*

#### **Purkamisen perusteet**

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.

#### **Purkautuneena käsittelemisen perusteet**

Työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

#### **Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä**

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän määräajaksi lomautusilmoitusaikaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työsopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.

### **10 § Irtisanomisen toimittaminen**

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

## 11 § Työntekijän kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveriaan.

## III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUDELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

### 12 § Neuvottelumenettely

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä, on lain edellyttämässä yhteistoimintamenettelyssä otettava huomioon seuraavat määräykset:

*Soveltamisohje:*

*Neuvotteluvollisuus koskee yrityksiä, jotka kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) soveltamispiiriin sellaisena kuin laki on voimassa 1.7.2007. Lain siirtymäsäännösten mukaisesti säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30 työntekijää työllistävien yritysten osalta laki ja myös työehtosopimusmääräykset tulevat voimaan 1.1.2008.*

*Yhteistoimintalaki ei ole tämän sopimuksen osa. Tämän pykälän määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.*

Yhteistoimintalain 45 ja 51 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain 47 §:ssä.*

### 1 Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt

- a) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka enintään 90 päivää kestäväään vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvaan lomauttamiseen, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.
- b) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päivän ajaksi, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu kuuden viikon ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, katsotaan työnantajan tämän määräyksen mukainen neuvotteluelvoite täyte-

tyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä (tulee voimaan 1.1.2008 ).

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, katsotaan työnantajan neuvotteluvelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

## **2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein hänen on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava työntekijöiden edustajalle esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee yhteistoimintalain 49 §:n 2 momentin mukaan käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsema irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

## **13 § Irtisanomisen perusteet**

Irtisanomisen perusteet ovat työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt) mukaiset.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.*

## **14 § Työvoiman vähentämisjärjestys**

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

## **15 § Työntekijän takaisin ottaminen**

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päätymistilanteessa kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi. Ennen sopimuksen tekemistä työntekijällä on oikeus tuulla kuuluksi ja käyttää avustajaa kuten 11 §:ssä on määrätty.



## **16 § Lomauttaminen**

### **1 Lomauttamisen perusteet**

Lomauttamisen perusteet ovat työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1–3 momenttien mukaiset.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.*

#### **a) Työn vähentyminen tilapäisesti**

Jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, voidaan työntekijä lomauttaa tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi.

*Soveltamisohje:*

*Työn vähentymistä voidaan pitää tilapäisenä silloin, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 kalenteripäivää.*

#### **b) Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti**

Jos työn arvioidaan vähentyvän yli 90 kalenteripäivän ajaksi, voidaan työntekijä lomauttaa määräajaksi tai toistaiseksi.

### **2 Lyhennetty työaika**

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn vuorokautiseen tai viikoittaiseen työaikaan.

### **3 Lomautusilmoitusaika**

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa.

Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

### **4 Paikallinen sopiminen**

Lomauttamisesta, sen perusteista ja lomautusilmoitusajasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksen 29 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

### **5 Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen**

#### **a) Lomautuksen siirtäminen**

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, voidaan lomautuksen alkamista siirtää. Uutta lomautusilmoitusaikaa antamatta voidaan lomautuksen alkamista siirtää vain kerran ja enintään siksi ajaksi, mitä tilapäinen työ kestää.

#### **b) Lomautuksen keskeyttäminen**

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Työnantajan ja työntekijän on sovittava lomauttamisen keskeyttämisestä, jos lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua

välittömästi työn tekemisen jälkeen. Sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä tulee selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

## **6 Muu työ lomautusaikana**

Työntekijä voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

## **7 Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa**

### **Työntekijä purkaa työsopimuksen**

Lomautetulla työntekijällä on oikeus purkaa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

### **Työnantaja irtisanoo työsopimuksen**

#### *Korvauksen edellytykset*

Lomautetulla työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisaajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

#### *Korvausvelvollisuuden rajoittaminen*

Työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää työntekijän irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka.

Työntekijän tahallaan ansaitsematta jättämän palkan vähentäminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti, esimerkiksi silloin, kun työnantaja olisi itse järjestänyt työntekijälle irtisanomisajaksi tai sen osaksi työtä.

Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

#### *Korvauksen maksaminen*

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei työntekijä ole irtisanomisaikana muualla töissä.

Jos työntekijä on irtisanomisaikana muualla työssä, maksaa työnantaja irtisanomisaajan palkan korvauksen ja muualla ansaitun palkan mahdollisen erotuksen työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijä antaa työnantajalle tuolloin selvityksen irtisanomisaikana muualla ansaitsemastaan palkasta.

### **Työntekijän irtisanoutuminen**

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkansa työnantajan noudatettavaksi määrättyä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

#### *Pöytäkirjamerkintä:*

*Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsuhteen päättymisestä irtisanomisajaksi tai sen osaksi.*

*Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.*

## **IV KORVAUKSET**

### **17 § Korvaukset**

#### **Perusteen rikkominen**

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesta työsuhteen päättämisestä ja työntekijän lomauttamisesta määräytyy seuraavasti:

*Työsuhteen päättämisen irtisanominen (9 ja 13 §:t)*

Korvaus määräytyy työsuhtelainsäätölain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

*Työsuhteen purkamisen ja purkautuminen (9 §)*

Irtisanomisajan menetyksestä syntynyt vahinko on korvattava tämän sopimuksen 4 §:n 1 kappaleen mukaisesti.

Mikäli työsuhteen päättämiseen edes irtisanomalla ei olisi ollut oikeutta, määräytyy edellisen lisäksi maksettava korvaus työsuhtelainsäätölain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

*Työntekijän lomauttaminen (9 § ja 15 §:n 1 k)*

Vahingonkorvaus määräytyy työsuhtelainsäätölain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

#### **Yhden korvauksen periaate**

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsuhtelainsäätölain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

#### **Menettelytapamääräysten rikkominen**

Tämän sopimuksen menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehtosopimuksen 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon korottavana tekijänä työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ja lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

#### **Korvauksen suhde hyvityssakkoon**

Työntekijälle tuomittujen tämän pykälän tarkoittamien korvausten lisäksi työnantajaa ei voida tuomita työehtosopimuksen 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

## **18 § Menettely erimielisyystapauksissa**

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet lomautettu ilman sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen 26 §:ssä sovittua neuvottelujärjestystä noudattaen.

## **19 § Kanneaika**

Jollei tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa työsopimuksen päättämistä tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentin mukaisessa järjestyksessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 17 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

## **20 § Voimaantulo**

Tämä sopimus on voimassa 16.11.2011 alkaen työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 16. päivänä marraskuuta 2011

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY  
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY  
TIETOALAN TOIMIHENKILÖT RY

## LIITTOJEN SUOSITUS MUUTOSTEN ENNAKOINNISTA JA MUUTOSTURVASTA

### 1. Suosituksen tarkoitus

Yhteistoimintalakia pidetään yrityksissä ja työpaikoilla usein vain taloudellistuotannollisiin irtisanomistilanteisiin liittyvänä muotomääräyksiä täynnä olevana normistona. Todellisuudessa YT-lain (laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007) tarkoitus on edistää aitoa yhteistyötä yrityksen ja sen henkilöstön välillä. Joitakin välttämättömyksiä katsottuja muotomääräyksiä on, mutta monista niistäkin voidaan sopia toisin.

Allekirjoittaneet järjestöt pyrkivät tällä yhteisellä suosituksellaan avaamaan yhteistoiminnan oikeaa sisältöä. Kyse ei ole uusista määräyksistä vaan suosituksesta, joka koskee työvoiman muutostarpeiden ennakointia niin hyvissä ajoin kuin se on mahdollista. Samalla tarkoituksena on luoda hyviä käytäntöjä työvoiman vähennykseen liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden asianmukaiseen hoitamiseen.

Onnistunut yhteistyö työnantajan ja työntekijöiden välillä johtaa molempia osapuolia hyödyttävään lopputulokseen. Yhteistoiminta auttaa työntekijöitä ymmärtämään paremmin yritykseen ja heidän omaan työhönsä liittyviä muutospaineita, ja työnantaja puolestaan saa tietoa työntekijöiden suhtautumisesta muutospaineisiin. Ei ole harvinaista, että erilaiset "YT-tilanteet" yritysmaailmassa tulevat eteen nopeasti ja ennalta arvaamattomasti. Ennalta arvaamattomuuden ei kuitenkaan tulisi johtaa hallitsemattomiin prosesseihin. Huonosti toteutunut yhteistyö johtaa pahimmillaan turvattomuuden tunteeseen ja sitä kautta työpanoksen heikentymiseen ja tuottavuuden laskuun.

### 2. Henkilöstövaikutusten ennakointi

Työehtosopimuksen osapuolet ovat tehneet henkilöstövaikutusten ennakoinnista suosituksen, joka on tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen liitteenä. Työnantajan edustajan ja luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan suositellaan kokoontuvan säännöllisesti pohtimaan mihin liiketoiminta on menossa ja millaisia henkilöstövaikutuksia mahdollisilla muutoksilla on.

Henkilöstön ja yrityksen varhainen yhteistyö on järkevää, koska henkilöstöllä voi olla rakentavia ajatuksia liiketoiminnan kehittämisestä. Niiden huomioiminen ja kuunteleminen on järkevää muutostilanteiden henkilöstövaikutuksia arvioitaessa.

Suosituksen idea on, että muutoksista neuvoteltaisiin vapaamuotoisesti, mutta kuitenkin erittäin luottamuksellisesti. Parhaassa tapauksessa löydetään yhteinen näkemys siitä, mihin liiketoiminnan muutokset ovat johtamassa. Jos keskusteluissa ilmenee selvä muutostrendi, josta voi aiheutua määrällisiä tai laadullisia muutospaineita henkilöstön suhteen, antaa avoin ja riittävän aikainen neuvottelu henkilöstölle aikaa ja mahdollisuuksia valmistautua tuleviin muutoksiin. Henkilöstön on helpompi ymmärtää muutoksen syitä ja seurauksia, kun tieto kerrotaan avoimesti. Se myös vähentää asiasta mahdollisesti myöhemmin aiheutuvia riitaisuuksia.

### 3. Tietojen luottamuksellisuus ja liikesalaisuuksien salassapitovelvollisuus

Vapaamuotoisenkin ennakkoinnin yhteydessä keskusteluun nousevat yrityksen liike- ja ammattisalaisuudet ovat luottamuksellisia tietoja. Luottamuksellisuus pohjautuu työ- sopimuksen mahdollisten salassapitomääräysten ohella luottamusmiessopimuksen

salassapitonormeihin. Mikäli ennakointi tehdään YT-lain mukaisen menettelyn mukaisesti, sitoo henkilöstön edustajia YT-lain 57 §:n mukainen salassapitovelvoite. Jos yrityksessä katsotaan, että tiedot ovat luottamuksellisia, on tämä seikka syytä tuoda esille hyvissä ajoin. Tietojen luottamuksellisuudesta ja osakekurssin arvoon olennaisesti vaikuttavien tietojen julkistamisvelvollisuudesta on pörssinoteeratuissa yhtiöissä myös omat erityissäännökset. Pörssiyhtiön henkilöstön edustajiin voidaan olosuhteiden niin vaatiessa soveltaa tilapäisesti myös sisäpiirisäännöksiä.

#### 4. YT-neuvottelut mahdollisista henkilöstövaikutuksista

Yhteistoimintamenettelylaki lähtee siitä, että kaikki henkilöstöön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset on käsiteltävä henkilöstön edustajan tai henkilöstön kanssa. Lain mukaan on selvitettävä, onko päätöksen kohteena olevalla asialla olennaisia henkilöstövaikutuksia nyt tai tulevaisuudessa.

Kaikki työnantajan suunnittelemaat henkilöstöön vaikuttavat toimenpiteet eivät johda henkilöstön vähentämistarpeeseen. Tällöin riittää, että asiasta neuvotellaan ennen päätöksen tekemistä yhteistoimintalain 6 luvun mukaan, eli ilman vähimmäisneuvotteluaikaa. Tällöin siis saattaa riittää yhden neuvottelukerran järjestäminen. Työnantajan suunnitteleman toimenpiteen henkilöstövaikutusten perusteet, vaikutukset, vaihtoehdot ja aikataulu tulee kuitenkin aina käydä läpi.

Ajallisesti neuvottelu on lain mukaan aloitettava silloin, kun yritys on harkitsemassa liiketoiminnallista ratkaisua, jolla on tai voi olla yhteistoimintalain mukaisia henkilöstövaikutuksia. Asiasta on neuvoteltava ennen päätöksen tekemistä.

Esimerkki: Yritys on harkitsemassa muutosta palveluntarjontaan, mikä suurella todennäköisyydellä johtaa parin vuoden sisällä työn x siirtämiseen toiselle paikakunnalle palveluiden keskittämisen vuoksi ja työn y tekemisen lakkaamiseen osittain. Yhteistoimintamenettelylain mukainen neuvotteluvelvollisuus yrityksellä on siinä vaiheessa, kun se harkitsee mainittuun toimenpiteeseen ryhtymistä (ennen päätöksentekoa), vaikka mahdolliset henkilöstövaikutukset varmistuvat ja tulevat ilmi myöhemmin.

Aikataulullisesti YT-laki velvoittaa aloittamaan neuvottelut ennen tuotannollisen päätöksen tekemistä. YT-lain kannalta yritykselle on turvallisinta aloittaa ja käydä YT-neuvottelut asianmukaisesti jo siinä vaiheessa, kun asiaa vasta valmistellaan. Näin pienennetään riskiä YT-neuvottelujen laillisuuden riitauttamisesta jälkikäteen.

#### 5. Henkilöstövaikutusten vuoksi käytävien YT-neuvotteluiden hoitaminen asiallisesti

YT-neuvotteluissa käydään läpi suunniteltujen toimenpiteiden perusteet ja vaihtoehdot. Irtisanomisista tai lomautuksista suunniteltaessa kyse on siis työsopimuslain mukaisen lomautus- ja irtisanomisperusteiden läpi käymisestä sekä vaihtoehtojen hakemisesta suunnitelluille toimille.

Työvoiman vähennystä suunniteltaessa YT-neuvottelut alkavat irtisanomisperusteen eli työn vähenemisen tai taloudellisen tilanteen heikkenemisen käsittelyllä. Neuvotteluissa käydään läpi vähentävä työ, miksi se vähenee ja arvio vähentymisen määrästä. Työn vähenemisestä ei voi saada todellista kokonaiskuvaa ilman tietoa esim. rekrytoiduista, määräaikaisten määrästä ja työsuhteiden kestosta eri tehtävissä sekä tietoa työn vähenemisen määrästä ja vähentyneen työn piirissä olevasta alihankinnasta tai muusta yrityksen ulkopuolisesta työvoimasta.

Mikäli kyse on taloudellisista irtisanomisperusteista, on YT-neuvotteluiden aluksi syytä käydä läpi taloudellisen tilanteen heikkeneminen ja sen syyt. Käytännössä taloudellisen tilanteen muutokset voidaan osoittaa esimerkiksi ajantasaisella tilinpäätösinformaatiolla taikka myynnin ja kustannusten toteutumisella ja kehityssennusteilla.

Kun neuvotteluissa on käsitelty tuotannolliset tai taloudelliset syyt suunnitelluille toimenpiteille, tulee neuvotteluissa käydä läpi se, kuinka monen työntekijän työpanoksen verran työn väheneminen tai taloudellisen tilanteen heikentyminen koskettaa. Tässä vaiheessa on yleensä muotoutunut varsin selvä kuva siitä, ketkä työntekijät ovat suunniteltujen toimenpiteiden kohteena. Ennen irtisanomisia on selvítettävä kunkin työntekijän uudelleensijoittamis- ja uudelleen kouluttamismahdollisuudet. Tämä on miltei mahdotonta, ellei tiedetä ketkä ovat suunniteltujen toimenpiteiden kohteena.

Irtisanomis- tai lomautusuhan alla olevan henkilön uudelleensijoittamismahdollisuuden tarkastaminen on ennakoedellytys irtisanomisperusteen olemassaololle – eli sille, mistä YT-lain mukaan neuvotellaan. Irtisanomis- ja lomautusuhan alla olevien henkilöiden sijoittaminen muihin yritykseen tai yrityksen henkilöstöhallinnollisessa määräysvallassa olevien tytäryritysten auki oleviin tehtäviin on asia, johon keskitytään irtisanomisperusteiden käsittelyn jälkeen. Työtä on uhan alla oleville työntekijöille tarjottava, mikäli yrityksessä löytyy työntekijän ammattitaitoa vastaavaa työtä.

Ellei henkilöä voida sijoittaa muihin tehtäviin, tulee selvittää mahdollisuus tarkoituksenmukaisella ja kohtuullisella tavalla kouluttaa kukin irtisanomisuhan alla oleva työntekijä tehtäviin, joita yrityksessä on tarjolla. Koulutusmahdollisuuden selvittäminen on edellytys irtisanomisperusteen olemassaololle.

Irtisanomisuhan alla olevien työntekijöiden kouluttamiseen muuhun työhön liittyy myös laajempi yhteiskunnallinen intressi ja siksi TE-keskus sekä työvoimahallinto kannattaa ottaa mukaan suunnittelemaan koulutusta. Useissa esimerkkitapauksissa koulutus on kustannettu osittain mainittujen viranomaisten rahoituksella, mikä on hyödyksi myös yritykselle. Vastaavaa koulutusta työvoimahallinto tarjoaa myös tilanteissa, joissa ei ole tulossa irtisanomisia.

Kun suunniteltujen toimenpiteiden perusteet on käsitelty ja selvitetty mahdollisuudet sijoittaa ja kouluttaa henkilöt, joiden irtisanomista tai lomauttamista suunnitellaan, on YT-neuvotteluissa hyvä käsitellä molemmiin puolin esille tulevat ajatukset siitä, miten tavoiteltuun lopputulokseen päästään vaihtoehtoisin menetelmin. Tietotekniikan palvelualalta löytyy esimerkkejä, missä taloudellisen perusteen olemassa ollessa on joko työnantajapuolelta tai henkilöstön edustajien toimesta nostettu esiin vaihtoehtoisia säästökeinoja. Toteuttamiskelpoisina nämä ehdotukset ovat neuvottelujen lopuksi johdaneet parhaimmillaan irtisanomismäärän pienentymiseen.

Neuvotteluissa kannattaa myös kiinnittää huomiota siihen, miten asiasta tiedotetaan henkilöstölle. Niissä asioissa, joissa työnantajan ja henkilöstön edustajat ovat yksimielisiä, on käytännössä hyväksi havaittu tapa, että asiasta tiedotetaan työnantajan ja luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan yhteisellä tiedotteella.

## 6. YT-lain muut velvoitteet neuvotella henkilöstö- ja koulutusasioista

YT-laki velvoittaa lain piirissä olevan yrityksen tekemään vuosittain henkilöstösuunnitelman ja koulutussuunnitelman. Lain mukaan suunnitelmat tulee vahvistaa yhteistointamennettelyssä aina ennen uuden tilikauden alkua. Jos yrityksessä on työntekijöiden ja työnantajan edustajien yhteistyöneuvottelukunta, tämänkaltaiset asiat voidaan neuvotella myös neuvottelukunnassa.

Henkilöstösuunnitelman tarkoitus on kirjata vähintään kerran vuodessa ylös sellaiset asiat, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai laatua koskevaa merkitystä. Hyvä henkilöstösuunnitelma on yrityksen ja henkilöstön edustajien avoimen keskustelun lopputuloksena muotoutunut asiakirja, jota päivitetään aina tarpeen tullen. Suunnitelman sisällöstä tai sen muutoksista tulee tiedottaa henkilöstölle. Hyväksi havaittu tapa tiedottaa niin henkilöstö- kuin koulutussuunnitelmistakin on tehdä se työnantajan ja henkilöstöedustajien yhteistyönä.

Koulutussuunnitelma on henkilöstösuunnitelman tavoin käytävä läpi yhteistoimintamenettelyssä vähintään kerran vuodessa aina ennen tilikauden vaihtumista. Koulutussuunnitelmassa tulee olla henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset henkilöstön koulutustarpeet sekä vuosittainen koulutuksen toteuttamissuunnitelma. Koulutussuunnitelma on hyvä työväline ennakoinnin suunnittelussa – useinhan koulutuksella voidaan etukäteen vaikuttaa työvoiman vähennystarpeeseen ja toisaalta vastata työnantajan työvoiman tarpeeseen.

Yhteistoimintamenettelylaki velvoittaa työnantajan antamaan henkilöstön edustajille tilinpäätöstiedot viipymättä sen jälkeen kun tilinpäätös on vahvistettu. Tämän lisäksi työnantajalla on velvollisuus vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana informoida henkilöstön edustajia yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä. Lain velvollisuudet koskevat tiedottamisen sisältöä ja sitä, kuinka usein tiedotetaan. Sen sijaan tiedottamisen menettelytavat ovat varsin vapaat.

## 7. Työntekijöille tiedottaminen henkilöstöä vähennettäessä

Joskus työntekijäpuolelta tuodaan neuvottelujen alkaessa ja niiden kestäessä esille, ettei yritys ole antanut heidän mielestään asian käsittelyn kannalta riittäviä tietoja henkilöstön edustajille. Mitään tyhjentävää luetteloa taikka ”minimiluetteloa” ei ole, vaan jokainen tilanne on ainutkertainen. Seuraavassa on luettelo yleisimmin esille tulleista kysymyksistä. Tärkeintä on, että työnantaja antaa ne tiedot, joihin se perustaa mahdollisen päätöksensä työvoiman vähentämisestä.

- Mikä työ vähenee ja miksi,
- Miten paljon työn arvioidaan vähentyvän,
- Millä ajanjaksolla väheneminen tapahtuu,
- Määräaikaiset työsuhteet,
- Onko lähiaikoina rekrytoitu vähenevän työn piirissä oleviin tehtäviin neuvotteluja tai neuvotteluiden aikana,
- Kaikki muut tuotannon muuttamiseen ja siitä johtuvaan työn vähenemiseen liittyvät tiedot.
- Perusteet töiden uudelleenjärjestelyille, jos tämä on irtisanomisperusteena,
- Perusteet kustannussäästöille, jos tämä on irtisanomisperusteena,
- Edellisen päättyneen tilikauden tilinpäätös,
- Taloudellisessa tilanteessa tapahtuneet muutokset edellisen päättyneen tilikauden ja neuvotteluiden alkamisen välillä,
- Tieto siitä, miten työn tekeminen ja uudelleen jakaminen on suunniteltu
- toteutettavan, mikäli päädytään irtisanomisiin ja lomautuksiin,



- Muut taloudelliseen tilanteeseen olennaisesti liittyvät tiedot.

## 8. Hyviä käytäntöjä yhteistoiminnan toteuttamiseksi työvoiman vähentämistilanteissa

### 8.1. Esimiesten koulutus

Yhteistoiminnan peruslähtökohtana on yhteistyö esimiesten ja alaisten välillä. Sen vuoksi esimiesten osaamista ja valmiuksia tulee näissäkin asioissa ylläpitää ja kehittää. Koulutuksella, ohjeistuksilla, tiedottamisella ja muun tuen antamisella varmistetaan, että esimiehillä on riittävä osaaminen muutostilanteiden asianmukaiseen hoitamiseen.

Valmiuksia voidaan tarpeen mukaan lisätä esim.:

- muutosvalmennuksella (muutosten psykologiset vaikutukset, irtisanomistilanteiden hallinta)
- lainsäädännön perustuntemusta lisäämällä (mm. yt-lain sisältö)

Ne esimiehet, joiden yksikköjä/tiimejä asia suoranaisesti koskee, on pidettävä ajan tasalla koko prosessin kestoajan. Myös yrityksessä luodut toimintamallit ja esimiehille tarjolla oleva tuki (mm. koulutus HR:n ja työterveyshuollon tuki) on oltava hyvin esimiesten tiedossa.

### 8.2. Prosessin kuvaus

Yt-menettelyprosessi voidaan kuvata mm. seuraavasti:

Valmistelu/ennakointi > Neuvottelujakso > Toimenpiteet

Osana yt-prosessin kokonaishallintaa ja kehittämistä voidaan prosessiin sisällyttää arviointi kulloisenkin vaiheen toteutumisesta. Myös prosessin lopputulos voidaan mahdollisuuksien mukaan raportoida (esim. löytyikö vaihtoehtoja irtisanomisille).

### 8.3. Henkilöstön tukeminen

Asianmukaisella ja riittävällä tiedottamisella ja muun tuen antamisella tuetaan henkilöstöä prosessin eri vaiheissa. Muutosvalmennus voi olla tarpeen mm. tilanteessa, jossa uhka tulevista neuvotteluista on ilmeinen, muttei ole vielä realisoitunut.

Työnantajan huolenpito yrityksen avainhenkilöistä/kriittisistä resursseista on myös ensiarvoisen tärkeää. Epämääräinen uhka taikka tarpeettoman pitkäksi venynyt prosessi johtaa usein avainhenkilöiden hakeutumiseen muihin yrityksiin.

Prosessin aikana tukikeinoja voivat ”perinteisen” työterveyshuollon lisäksi olla mm. ulkoinen ja sisäinen työnhakuvalmennus ja erityisinfot kohderyhmälle.

Esimiesten antama tuki, henkilökohtainen tiedottaminen ja keskustelu on tärkeää. Myös luottamusmiehillä ja muilla henkilöstön edustajilla voi olla keskeinen rooli irtisanottavien tukemisessa ja opastamisessa. Uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksien suhteen on suositeltavaa, että yrityksessä on sovittu, kuvattu ja ohjeistettu kunakin tahon vastuut, roolit ja tehtävät (uudelleensijoitettava työntekijä, nykyinen esimies, rekrytoiva esimies, henkilöstöhallinto). Myös pelisäännöt siitä, miten vanha yksikkö

voisi tukea uutta rekrytoivaa yksikköä, voi edesauttaa mahdollisimman kivutonta uudelleensijoittumista.

#### 8.4. Johdon osallistuminen yt-neuvotteluihin

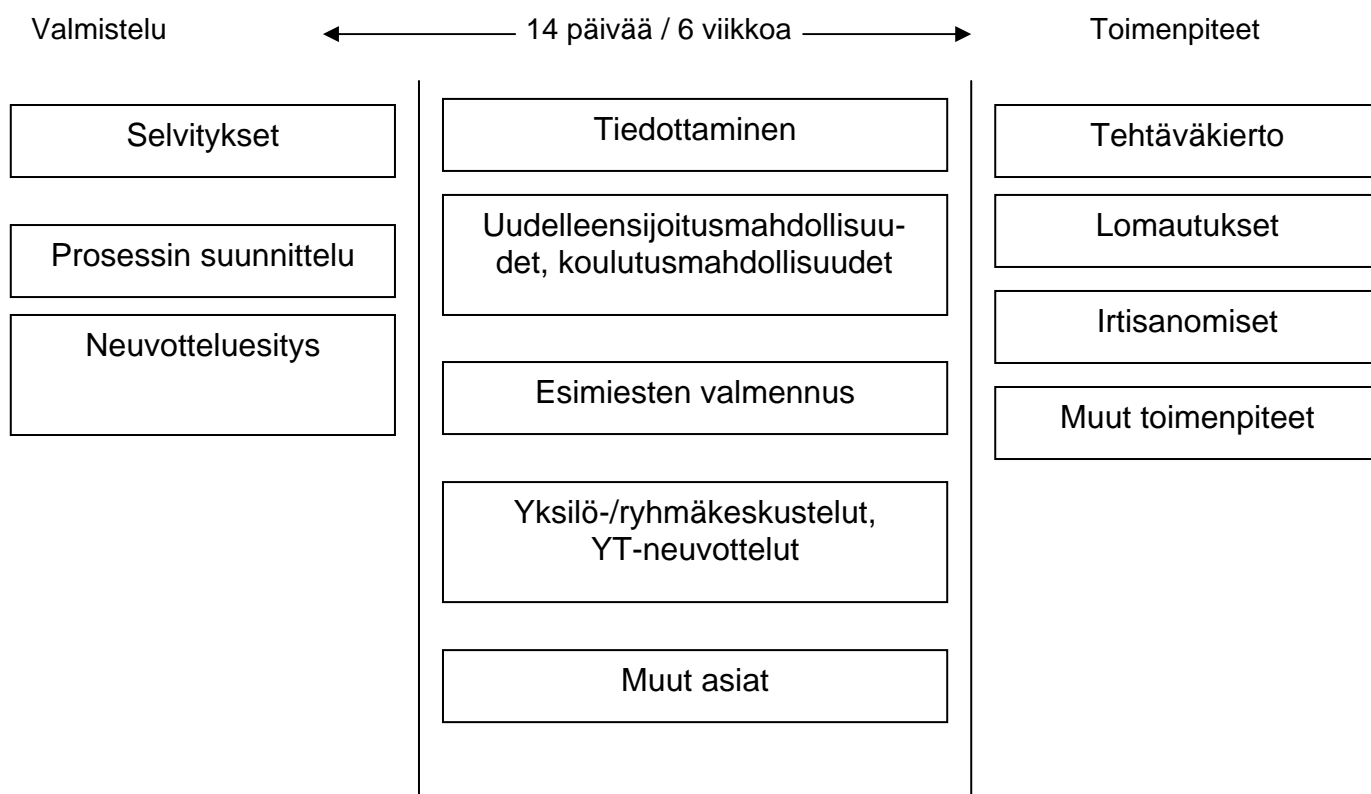
Kokemusten mukaan johdon tiivis mukanaolo prosessissa on tärkeää. Henkilöstö koee tämän myönteisenä asiana ja se helpottaa vaikeidenkin päätösten tekemistä.

#### 8.5. Neuvottelujen päätyminen

Neuvotteluajataulusta ja prosessin kulusta muutoinkin voidaan sopia yrityksen ja henkilöstön kesken. On tilanteita, joissa jopa lain määräaikoja lyhyempi neuvotteluai-ka riittää. Toisaalta joskus voidaan tarvita enemmän aikaa kuin mitä laissa sääde-tään. Huolellinen esivalmistelu edesauttaa lyhyen, mutta tiiviin prosessin läpiviemistä. Asioiden käsittelyn kohtuuton venyminen ei ole hyväksi yrityksen työilmapiirille.

Neuvotteluissa ihannetilanne on päästä jo neuvottelujen kestäessä yhteisymmärrykseen vähentämisen perusteista ja vaihtoehtoista. Aina tämä ei toteudu vaan asioista ollaan eri mieltä loppuun saakka. Tämäkään ei sinällään ole merkki neuvottelujen epäonnistumisesta, vaan tärkeintä on, että osapuolet katsovat asiat riittävällä tavalla läpikäydyiksi.

### YT-MENETTELYPROSESSI



## ETÄTYÖSOPIMUS (työsopimuksen liite)

[Tämä malli koskee työsuhteessa jo olevan, Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen piiriin kuuluvan, työntekijän tekemää etätyötä. Malli ei sellaisenaan sovellu, jos työntekijä palkataan suoraan tekemään pelkästään etätyötä.]

Yritys Oy työnantajana ja työntekijä sopivat etätyöstä seuraavin ehdoin. Työntekijä sitoutuu lisäksi noudattamaan yrityksen määräyksiä tietoturvan järjestämisestä [otetaan tarvittaessa etätyösopimuksen liitteeksi].

Työntekijä:	
Etätyön määrä:	<p>Keskimäärin ____ päivää viikossa työtehtäviin liittyvää etätyötä.</p> <p><input type="checkbox"/> Etätyöpäivät ovat seuraavat viikonpäivät _____</p> <p><input type="checkbox"/> Etätyöpäivät sovitaan etukäteen esimiehen kanssa seuraavasti: _____</p> <p>_____</p> <p>Työntekijä on edellä sovitun ohella velvollinen käymään tarvittaessa työpaikalla, jos työjärjestelyt sitä vaativat.</p>
Etätyön pääasiallinen suorituspaikka:	
Etätyönä tehtävä työ:	<p><input type="checkbox"/> Työsopimuksen mukaiset tehtävät</p> <p><input type="checkbox"/> Seuraavat tehtävät: _____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> Edellä mainittujen lisäksi myös muut työnantajan osoittamat tehtävät</p>
Etätyön ajallinen kesto:	<p><input type="checkbox"/> toistaiseksi, alkaen _____</p> <p><input type="checkbox"/> määräaikainen, _____ saakka</p>
Etätyösopimuksen päättämismenettely:	<p>Työnantaja ja/tai työntekijä voi halutessaan päättää etätyön tekemisen ilmoittamalla siitä kirjallisesti vähintään ____ kuukautta etukäteen (irtisanomisaika).</p> <p>Mikäli tarve etätyösopimuksen päättämiseksi johtuu työntekijän laiminlyönnistä etätyön työn tekemisen tai tietoturvaohjeiden suhteen, työnantaja voi painavasta syystä päättää etätyösopimuksen ilman irtisanomisaikaa.</p> <p>Etätyön päättämistä koskeva ilmoitus ei merkitse työsuhteen irtisanomista, vaan etätyösopimuksen päättyessä työntekijä palaa työskentelemään työsuhteen mukaiseen yrityksen toimipisteeseen.</p>
Työaika:	<p>Lähtökohtaisesti etätyössä sovelletaan säännöllistä työaikaa koskevia työehtosopimuksen säännöksiä. Mikäli työnantaja tosiasiallisesti päättää työntekijän työajan sijoittamisesta ja mikäli työnantajalla on mahdollisuus tosiasiallisesti valvoa työajan käyttöä työpäivän aikana, sovelletaan etätyössä lisä- ja ylityötä koskevia työehtosopimuksen säännöksiä. Lisä- ja ylityöstä on kuitenkin tällöin aina kirjallisesti sovittava etukäteen työnantajan ja työntekijän välillä.</p>

<p>Muut ehdot:</p>	<p>Etätyön tekeminen ei vaikuta palkkaukseen, luontoisetuihin, oikeuteen vuosilomaan ja lomarahaan, oikeuteen sairausajan palkkaan, lääkärintarkastuksiin, tilapäisiin poissaoloihin ja perhevapaisiin.</p> <p>Työntekijän työntekovelvoite on sama kuin työskenneltäessä työnantajan toimitiloissa. Raportointi tapahtuu esimiehen kanssa sovittavalla tavalla.</p> <p>Työntekijän on normaalin salassapitovelvollisuuden lisäksi erityisesti huolehdittava etätyöpaikassa säilytettävän aineiston tietosuojan säilymisestä.</p> <p>Etätyöpaikkakunnan ja työsopimuksessa mainitun työskentelypaikkakunnan välisiä matkoja ja päivärahoja ei makseta.</p> <p>Jos verottaja tulkitsee etäyhteydet verotettavaksi eduksi, verotusarvo lisätään työntekijän palkkaan automaattisesti. Yhteyksien käyttöönotto tai niistä luopuminen ei vaikuta rahapalkkaan.</p> <p>Työnantaja hankkii ja toimittaa etätyön tekemiseen tarvittavat työvälineet ja laitteet. Työnantaja vastaa näiden huollosta, vakuuttamisesta ja näiden aiheuttamista kustannuksista yhtiön kulloinkin voimassa olevien ohjeiden mukaisesti.</p> <p>Jos työntekijällä ei ole etätyön aikana käytössään työnantajan kustantamaa puhelinta, työnantaja maksaa työntekijälle tämän yksityispuhelimen käytöstä työtehtävien hoitamiseen aiheutuneet todelliset kustannukset. Työntekijän tulee pyydetessä esittää luotettava selvitys kustannuksista.</p>
<p>Lisäksi on sovittu seuraavaa:</p>	

Aika ja paikka:

\_\_\_\_\_  
Työntekijä

\_\_\_\_\_  
Työnantaja/esimies

# SÄÄSTÖVAPAASOPIMUS

Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi jää työnantajalle ja yksi annetaan työntekijälle.

Sopijapuolet	Työnantajan edustaja						
	Työntekijä						
Taustatiedot	Työsuhteen alkamispäivä:				Säästämissuunnitelma <input type="checkbox"/> alustava <input type="checkbox"/> kiinteä		
	Vuositilomaoikeus pv / vuosi						
		suunniteltu					toteutunut
	Vuositiloma		Lomalta-paluuraha		Muut sovitut päivät		Yhteensä
1. vuosi							
2. vuosi							
3. vuosi							
4. vuosi							
5. vuosi							
Toteutunut yhteensä:							
Säästövapaata säästetään vuosina _____ – _____ yhteensä:							
Niiden vuosien osalta, joilta ei ole laadittu säästämissuunnitelmaa, osapuolten tulee laatia se kunakin vuonna 2.5. mennessä. Tehtyyn säästämissuunnitelmaan voidaan tehdä muutoksia sovittaessa tai perustellusta syystä, jolloin muutos on yhdessä todettava hyvissä ajoin.							
<b>Säästövapaan käyttö:</b> Loma sovittu pidettäväksi _____ välisenä aikana. Työnantaja pitää säästövapaasta erillistä kirjanpitoa. Mikäli työsuhte päättyy ennen säästövapaan pitämistä, korvataan pitämätön säästövapaa.							
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka			Aika			
Työnantajan edustajan allekirjoitus				Työntekijän allekirjoitus			

# TYÖSOPIMUS

Tietotekniikan palveluala

1. TYÖSOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja		Liike- tai kotipaikka			
	Työntekijä		Henkilötunnus			
	Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään yllämainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:					
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkamispäivä					
	Työsopimus on voimassa <input type="checkbox"/> Toistaiseksi <input type="checkbox"/> Määräajan saakka tai arviolta saakka Määräaikaisen työsuhteen peruste :					
3. KOEAIKA	Toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa noudatetaan työsuhteen alkamispäivästä lukien kuukauden koeaikaa (enintään 4 kk), jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Mikäli määräaikaisessa työsopimuksessa työsuhteen kesto on lyhempi kuin 8 kk, voi koeaika olla enintään ½ työsopimuksen kestosta. Koeajan pituus: Koeajan viimeinen päivä on:					
4. TYÖAIKA	Työsuhde on <input type="checkbox"/> kokoaikainen <input type="checkbox"/> osa-aikainen, jolloin keskimääräinen viikkotyöaika on tuntia Työntekijä suostuu tekemään sunnuntai- ja lisätyötä tarvittaessa, jolloin tästä suoritetaan lain ja työehtosopimuksen mukainen korvaus.					
5. TYÖTEHTÄVÄT JA TYÖPAIKKA	(Toimenkuva tai pääasiallinen laatu työsuhteen alkaessa)					
6. PALKKA JA PALKANMAKSU- KAUSI	Työsuhteen alussa palkka on		Palkanmaksukausi on			
	Työsuhteen alussa vaativuustaso on Taso 1 <input type="checkbox"/> Taso 2 <input type="checkbox"/> Taso 3 <input type="checkbox"/> Taso 3A <input type="checkbox"/>					
7. IRTISANOMISAIKA	<input type="checkbox"/> Työehtosopimuksen mukaan <input type="checkbox"/> muu:					
8. TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan työnantajaa kulloinkin velvoittavaa työehtosopimusta, joka työsuhteen alkaessa on Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus.					
9. MUUT EHDOT	(Tarvittaessa eri liitteellä)					
10. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.					
	Paikka		Aika			
	Työnantajan allekirjoitus		Työntekijän allekirjoitus			

Jälkipainos kielletään